



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura organizacional y desempeño docente de
primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho, 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa**

AUTOR:

Br. Pedro Ruberto Ticona Condori

ASESORA:

Dra. Francis Ibarguen Cueva

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Innovaciones Pedagógicas

LIMA – PERU

2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **TICONA CONDORI PEDRO RUBERTO**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE PRIMARIA EN LA RED N° 10, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2018

Fecha: 18 de octubre de 2018

Hora: 2:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Segundo Perez Saavedra

Firma: 

SECRETARIO: Mg. Janet Cenayra Josco Mendoza

Firma: 

VOCAL: Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... APROBAR POR MAYORIA

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

..... REVISAR EL ESTILO APA

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Con mucho amor a mi madre que se encuentran en la eternidad Julia Condori por darme la vida y a Mi abuelita Carmen Quispe por brindarme su cuidado, a mis Hijos Jonathan y Miguel quienes son la razón de mi vida

Pedro

Agradecimiento

A Dios: por darme la fuerza y sabiduría.

A mis padres, Francisco y Julia por darme vida que desde la eternidad iluminan mi camino

A mi Asesora: Dra. Francis Ibarguen Cueva por su acompañamiento y profesionalismo.

Pedro

Declaración jurada

Yo, Pedro Ruberto Ticona Condori, estudiante del Programa Maestría en Educación con mención en Docencia y gestión educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 10576897, con la tesis titulada: “Cultura organizacional y desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho, 2018”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto
4. plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Martín de Porres, 08 de abril del 2018

.....

Pedro Ruberto Ticona Condori

DNI. 10576897

Presentación

Señores miembros del Jurado, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, dejo a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado: “Cultura organizacional y desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho, 2018”, realizado para optar el grado académico de Maestro en Educación con mención en Docencia y gestión educativa en Docencia universitaria. El cual confío sea un referente para otros, que conlleve a su posterior aprobación.

La presente investigación está dividida en siete capítulos: En el capítulo I Introducción: incluye antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística, justificación, problema, hipótesis y los objetivos. Capítulo II Marco Metodológico: considera las variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. Capítulo III. Resultados. Capítulo IV discusión. Capítulo V conclusión. Capítulo VI recomendaciones. Capítulo VII referencias bibliográficas

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Autor

Índice

Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vi
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	14
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	30
1.5. Justificación del estudio	30
1.6 Hipótesis	31
1.7. Objetivos	32
II. Método	
2.1. Diseño de investigación	35
2.2. Variables, operacionalización	37
2.3. Población y muestra	40
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	42
2.5. Método de análisis de datos	44

2.6. Aspectos éticos	45
III. Resultados	
3.1. Análisis descriptivo	47
3.2. Contrastación de hipótesis	57
IV. Discusión	62
V. Conclusiones	66
VI. Recomendaciones	68
VII. Referencias bibliográficas	68
Anexos	73
Anexo 01: Matriz de consistencia	
Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 03: Certificado de validez de expertos	
Anexo 04: Confiabilidad de los instrumentos de recolección datos	
Anexo 05: Base de datos de las variables de estudio	
Anexo 06: Carta de autorización	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable cultura organizacional	38
Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño docente	39
Tabla 3. Distribución de la población	40
Tabla 4. Resultado de la validez de contenido del instrumento cultura organizacional	43
Tabla 5. Resultados de la validez de contenido del instrumentos de desempeño docente	44
Tabla 6. Confiabilidad de los instrumentos de cultura organizacional y desempeño docente	44
Tabla 7. Nivel de cultura organizacional en docentes de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho, 2018	47
Tabla 8. Niveles de desempeño docente primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho, 2018.	48
Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentaje de los docentes según la cultura organizacional y desempeño docente	49
Tabla 10. Distribución de porcentajes de los docentes según las relaciones humanas y desempeño docente.	51
Tabla 11. Distribución de porcentajes de los docentes según el Compromiso institucional y desempeño docente	52
Tabla 12. Distribución de porcentajes de los docentes según el Satisfacción laboral y desempeño docente.	54
Tabla 13. Distribución de porcentajes de los docentes según la organización y desempeño docente	55
Tabla 14. Correlación cultura organizacional y desempeño docente	57

Tabla 15.	Correlación relaciones humanas y desempeño docente	58
Tabla 16	Correlación compromiso institucional y desempeño docente	59
Tabla 17	Correlación satisfacción laboral y desempeño docente	59
Tabla 18	Correlación organización y desempeño docente	60

Índice de tablas

	Pág.
Figura 1. Nivel de cultura organizacional según los docentes de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho	47
Figura 2. Nivel de desempeño docente según los docentes de primaria en la Red 10, San Juan de Lurigancho,	48
Figura 3. Distribución de porcentajes de los docentes según la cultura organizacional y desempeño docente	50
Figura 4. Distribución de porcentajes de los docentes según la relaciones humanas y desempeño docente.	51
Figura 5. Distribución de porcentajes de los docentes según el Compromiso institucional y desempeño docente.	54
Figura 6. Distribución de porcentajes de los docentes según el Satisfacción laboral y desempeño docente.	54
Figura 7 Distribución de porcentajes de los docentes según el organización y desempeño docente.	56

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018 a través de la metodología cuantitativa correlacional.

El estudio fue de tipo básica de diseño no experimental correlacional de corte transversal. Aplicado a una muestra única no probabilística de 95 docentes. Se aplicó dos cuestionarios sobre la cultura organizacional y el desempeño ambos fueron aplicados a los sujetos de estudio.

El resultado obtenido fue que la cultura organizacional se relaciona directa ($Rho=0,647$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño de los docentes de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Palabras clave: Cultura organizacional, desempeño docente. Correlacional

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between the organizational culture and the teaching performance of primary school in Network N ° 10, San Juan de Lurigancho 2018 through the correlation quantitative methodology.

The study was a basic type of non-experimental correlational cross-sectional design. Applied to a single non-probabilistic sample of 95 teachers. Two questions on organizational culture and performance were applied.

The result obtained in the organizational network is directly related ($Rho = 0,647$) and significantly ($p = 0.000$) with the performance of primary teachers in Network No. 10, San Juan de Lurigancho 2018. The hypothesis was tested and this relationship is high.

Keywords: Organizational culture, teaching performance. Correlational

I. Introducción

1.1 Realidad problemática.

A nivel internacional el docente es considerado trabajo valorativo que realiza acciones efectivas en las instituciones educativas que considera aspectos: como las emociones, compromiso con las instituciones buenas relaciones con sus pares en la labor educativa, como base a ser desarrolladas para lograr un adecuado desempeño de las funciones en sus docentes

A nivel nacional, las Instituciones educativas, deben enfocarse en una política orientada al cambio permanente, participación en el trabajo en equipo eficiente y eficaz y hacer frente al proceso de globalización; este proceso conlleva a su fortalecimiento del docente, con cambio innovador y capacitado destinado primordialmente a satisfacer al agente interno y externo de nuestra comunidad estudiantil.

Barboza (2017) señaló

...en el Perú, temas la cultura organizacional y el desempeño docente son de reciente actualidad, por cuanto se pretende implementar un nuevo currículo más actualizada y determinante para el desarrollo de estas variables, siendo importante para el desarrollo sistemático y productivo y la mejora sustancial de la labor docente el factor importante para el logro de objetivos fundamentales contemplados en el Proyecto Educativo Nacional, Ministerio de Educación, 2017. (p.12)

La cultura organizacional en el ámbito educativo es importante debido a que esta implica las condiciones de interacción directa entre sus integrantes para favorecer la formación académica del estudiantado.

Educación para Todos Proyecto Regional de Educación de América Latina y el Caribe (2007) señaló: “La docencia, desde la perspectiva moderna o actual, se desarrolla con actividades diversificadas que atienda a las realidades y

necesidades individuales de los de los estudiantes y a las necesidades de la comunidad” (p.34).

Además, podemos decir que desempeño se puede definir como compromiso inherente a la profesión docente de vocación y oficio lo cual elogio como profesión para brindar atención de calidad a los estudiantes.

En las instituciones educativas de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho. Aspiramos 2018 al 2021. Nuestra visión es ser unas instituciones líderes en el Sistema de innovador educativo, promotores de una cultura de paz, con estudiantes y docentes comprometidos al cambio positivo, autocríticos, participativos, creativos, responsables y justos. Con docentes identificados con la institución educativa constructivos e innovadores, actualizados contando con una gestión estratégica, democrática y participativa. Con una comunidad educativa que en su conjunto practique como principio la ética y los valores como el respeto, la responsabilidad y la solidaridad.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Trabajos previos internacionales

Se realizó revisión de investigaciones internacionales además de ámbito nacional relacionado al trabajo de investigación:

González (2016) en su investigación *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño en instituciones educativas. Evidencia en el municipio de Pereira*. El objetivo fue predecir el desempeño docente, se utilizó el modelo de Cameron y Quinn (1999). Los resultados confirmaron que la cultura organizacional tiene un impacto significativo y positivo en el desempeño de las instituciones educativas.

Figuerola (2015) en su investigación *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*. Objetivo: Identificar la relación entre la cultura organizacional y el

desempeño laboral de los trabajadores de una institución gubernamental. La investigación se realizó con una muestra de 47 trabajadores de tipo correlacional. Se concluye que la cultura organizacional no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la institución gubernamental la cual fue objeto de estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula

Farías (2014) en su investigación *La Cultura Organizacional y su relación con los Factores Psicosociales en el Departamento Administrativo Del Municipio De Quito Zona Quitumbe*. El objetivo del trabajo de investigación es establecer la relación entre la cultura organizacional y los factores psicosociales en el departamento administrativo de la sede Municipal. Investigación correlacional, no experimental. La conclusión general nos indica que la Cultura organizacional si tiene relación con los factores psicosociales pese a que los indicadores son desfavorables para la administración Zonal Quitumbe.

Gómez (2013) En su tesis *Innovación y cultura organizacional*, Bogotá-Colombia. Objetivo fue verificar la relación entre las variables. En esta investigación se elaboró una base de datos de 15.852 encuestas diligenciadas por los colaboradores de 227 empresas. Se clasificaron con análisis de correspondencias y conglomerados se consideró tres dimensiones de innovación. Conclusión en que los aspectos sociales entendidos como estructuras blandas de las empresas en la cultura organizacional están asociados en forma positiva con la innovación de las firmas, aunque su nivel de asociación difiere entre variables.

Góngora; Nóbile y Reija, (2013) en su investigación *Estudio comparativo de la Cultura Organizacional en Unidades de Investigación de la UNLP Facultad de Ciencias Económicas Universidad Nacional de La Plata Buenos Aires – Argentina*. Objetivo describir la cultura organizacional. Se aplicó la metodología aplicada consiste en determinar los tipos de cultura de las organizaciones bajo estudio.

1.2.2 Trabajos previos nacionales

En el ámbito nacional mencionare autores:

Rojas y Távara (2017) en su investigación *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores*. Objetivo es establecer la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores. La investigación trabajo con población 124 trabajadores. El diseño fue correlacional no causal. Los resultados, se halló una relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral ($r=.672$; $p=.000$). Se concluye al existir relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral entre los trabajadores.

Ramos (2016) en su investigación *Cultura organizacional en el desempeño docente en centros de educación técnicos productivos públicos de la UGEL 2*. El objetivo es explicar de qué manera influye la cultura organizacional en el desempeño de los docentes. Se trabajó con una muestra probabilística de 223 docentes y 223 estudiantes. Se concluye que la cultura organizacional influye significativamente en el desempeño docente.

De la Torre (2016) en su investigación *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca nacional del Perú 2016*. Su propósito fue determinar la relación entre las variables de estudio. La investigación es de tipo descriptivo, cuantitativo y correlacional, con un diseño no experimental y transversal. La población es de 42 trabajadores. La conclusión se estableció la existencia de una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, relación directamente proporcional.

Pacora (2016) en su investigación *Cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Red N.º 05- Ventanilla*. El objetivo fue establecer la relación entre las variables. La investigación es descriptiva de diseño de la no experimental, correlacional de corte transversal. La muestra estuvo representada por 138 docentes. Se concluye que existe relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral.

Ubillus (2015) en su tesis *Cultura organizacional y desempeño laboral en las Instituciones Educativas de los Asentamientos Humanos de Los Olivos*. El

objetivo fue determinar la influencia entre las variables de estudio. El estudio es de tipo básico con un nivel o alcance de investigación explicativa y de diseño no experimental, de corte transversal se desarrolló en una población de 240 personas, entre docentes y no docentes. Los resultados mostraron que predominaba una cultura organizacional y un desempeño adecuado; sin embargo, la prueba de regresión final arrojó que no había evidencias de influencia de la cultura sobre el desempeño, a un nivel de confianza del 95% se obtuvo una significancia de 0,943, con lo cual se acepta la hipótesis nula que confirma que no existió influencia.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Cultura organizacional

Definición de cultura

Para el investigador Eagleton (2001p.45) menciona “Los seres humanos por naturaleza somos seres sociales, la convivencia nos permite crecer como personas al interrelacionarnos dentro de ello se aprende costumbres, tradiciones. Toda sociedad se rige de un conjunto de principios y valores éticos que forman parte de su vida”

La persona que forman parte de una comunidad aprende determinados comportamientos, actitudes que van construyendo día a día a partir de su propia experiencia y el de los demás. Cada pueblo tiene su propia cultura, sus características y modo de vida particular que lo diferencia del resto. Esto le da un gran valor histórico y social expresado de esta forma su riqueza cultural.

Todo pueblo tiene cultura y cada uno de ellos a lo largo de la historia deja conocimientos, pensamiento y valores que nos permite enriquecernos de su legado cultural para las nuevas generaciones.

Boas (2008) Afirma:

Todos los pueblos tienen la necesidad de manifestar sus expresiones culturales ligada a diferentes aspectos como la música,

la comida, las danzas, la fe, entre otras. Las tradiciones familiares son las responsables de mantener viva estas costumbres tanto en su vida personal, familiar y laboral y en relación a la comunidad” (p.76).

Estas manifestaciones culturales expresadas de generación en generación van creando un vínculo, una relación con su vida pasada con la que ellos se identifican y a la que pertenecen.

Estas personas reaccionan ante los estímulos de su medio social generando en ellos una actitud positiva o negativa en el medio donde viven.

Se podría comparar a las personas con las instituciones, que también poseen valores, costumbres y creencias que orientan y organizan de forma sistemática la convivencia en la institución, donde el rol del maestro juega un papel fundamental. Son los entes primordiales que en conjunto con los otros miembros un modelo y una imagen de vida institucional.

Además, Según Koontz. (2004 p.356) señala “la cultura forma determinados comportamientos en relación a su forma de ver las cosas, su sentimiento, su pensamiento y su forma de comportarse en una situación determinada”.

Este comportamiento puede ser positivo o negativo que los integrantes comparten. En este contexto la cultura es el patrón que guiará a la comunidad.

Definición de organización

Robinns (2000 p.23) Define “Se entiende como organización a un grupo de personas que se han reunido para realizar determinadas actividades cumpliendo cada una de ellas diferentes funciones e interrelacionándose entre sí con el fin de lograr metas trazadas.

Es importante resaltar que una organización cuando dentro de esta estructura las personas se comunican e interactúan de forma coordinada para

lograr los objetivos y metas planeadas. Cada entidad crea y aprueba sus propias normas para garantizar el logro de las metas.

Chiavenato (2000) menciona que:

El ser humano como ser social tiene la necesidad de formar grupos para realizar actividades conjuntas y de esta forma resolver dificultades o contratiempos que se presente en la institución. De la manera como se está organizado cada miembro estará en la capacidad de resolver cualquier problema. La forma de resolver los conflictos de manera conjunta es muy importante para el éxito de una institución (p. 143).

Definición de la cultura organizacional

Armengol (2001 p. 32), Menciona “se puede decir que la cultura organizacional escolar se forma dentro de la institución educativa. Crean sus propias normas a través de reglamentos tomados en acuerdos de reuniones generales”

Viven sus creencias, seleccionan los valores más importantes que van a trabajar y profundizar con los estudiantes. El centro educativo presenta de esta forma su identidad plasmado en a visión y misión de la escuela. Se podría decir que dentro de toda cultura existen elementos esenciales, como los valores, elemento primordial para el desarrollo personal y social dentro de una entidad. De igual forma las costumbres, mitos y la propia historia que permite que una institución tome decisiones importantes para el futuro de dicha institución.

Teorías de la cultura organizacional:

Según Davis y Newstrom (2000 p.52) Menciona “que la conducta de un pueblo o sociedad es el resultado de un acuerdo social y en base a ello dirigen todas sus acciones”

Estos acuerdos normas, costumbres y valores pueden ser cambiados como resultado del aprendizaje de sus experiencias y lo importante que al originarse una modificación aporte y tenga una relación con la cultura organizacional

Teoría del clima organizacional

Lickert, (citado por Marcelo, 1998 p.21), Mencionan en su teoría el clima organizacional establece que el “comportamiento de los trabajadores depende del comportamiento administrativo se la importancia del líder, director”.

Se concluye que el comportamiento de las personas está determinado por la percepción de ellos ante las condiciones de organización que perciben.

Teoría de relaciones humanas

Según Mayo (1960 p.62) menciona “en el campo educativo el docente es facilitador autonomía del docente en la escuela el estudiante construye su propio aprendizaje, confianza y apertura en las relaciones humanas”

El autor hace énfasis en las personas en la labor pedagógica del docente y en aprendizaje del estudiante se inspira en sistema de psicología.

Características de culturas organizacionales

Stephen (2015 p. 80) menciona que existe “siete características que captan la esencia de la cultura de una organización”

Señala que todas las características toman lo más importante que se encuentra de una cultura de lo más simple a lo más complejo.

Por consecuente al evaluar a organización se obtiene una visión más general de la visualización de la organización.

Importancia de las culturas organizacionales

Rivas, (2003 p. 4) Según el autor “La cultura organizacional es un factor importante en una institución ya que permite planificar los proyectos, ejecutarlos y a ser evaluados”.

La institución bien organizada va ser capaz de solucionar cualquier situación de conflicto que se presente teniendo en claro las metas que se han propuesto.

Además, Jones (2008 p,28) menciona que “La cultura organizacional brinda un aporte importante en cuanto permite al trabajador tener una visión clara de la jerarquía de la organización del centro, las funciones que debe cumplir cada uno de sus integrantes”

Le permite conocer sus derechos, sus deberes desde su posición en que se encuentren, cumpliendo sus responsabilidades en un espacio favorable donde se visualice el cumplimiento de las normas en un clima de armonía y práctica de valores compartidos.

Podemos inferir que la cultura organizacional es uno de los componentes decisivos y facilitadores el comportamiento de los integrantes de una institución, y también de los desarrollos y cambios.

Dimensiones y componentes de la cultura organizacional.

Contempla las siguientes dimensiones, las cuales son consideradas en el presente trabajo de investigación

Según Parker (2000). indicó que:

La cultura organizacional es un factor importante en toda organización y de gestión, de innovación y cambio. Es el ambiente en el que trabajan los miembros de una escuela y en donde se

dinamizan las condiciones de clima que caracterizan a cada institución (p.71)

Parker (2000) mencionó:

Relaciones humanas: Son los vínculos de afecto, amistad entre los individuos de una organización.

Organización: Es un sistema cuya finalidad es alcanzar metas y objetivos comunes.

Satisfacción Laboral: Son las percepciones y expectativas de los trabajadores de una organización.

Compromiso institucional: Es la responsabilidad asumida por todos los miembros de una organización. (p.72)

1.3.2 Desempeño docente

Definición

Valdez (2004) define

El desempeño docente es un conjunto de capacidades e interrelacionadas entre sí que demuestran el grado de competencia que ha desarrollado el maestro y es susceptible de ser evaluado de forma sistemática con indicadores y evaluación pertinente en el logro de los objetivos que la institución se ha trazado. (p. 16)

Este quehacer pedagógico aterriza en el salón de clases, allí el docente pone en juego todas sus capacidades para el desarrollo de sus sesiones; es decir, el docente da muestra de sus competencias, experiencia y su capacidad de llegar a los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. También la capacidad que tiene de interrelacionarse con sus discentes, padres de familia y toda la comunidad educativa.

Además, Chiavenato (2005 p.205) menciona “desempeño docente es el desenvolvimiento de los trabajadores sujetos a ser observados, medidos y evaluados que son importantes para el logro que se ha trazado la institución”

Es importante recalcar que cada docente trabajador asume un papel fundamental en el desarrollo de cualquier organización. De tal forma que el desempeño pertinente de cada persona y conocedor de la función que le toque desempeñar dentro de la organización es un factor importante para el éxito de dicha entidad.

Por tanto, la evaluación a la que va a ser sujeto cada persona debe tener indicadores pertinentes para evaluar su perfil y de esta manera colocarlo en los diferentes puestos para que desempeñe la función que le ha sido asignado.

Minedu, (2012 p. 29) señaló que el desempeño es el cumplimiento de las funciones docentes en su quehacer educativo.

El desempeño docente se manifiesta en los conocimientos que posee el docente, sus potencialidades, la manera en la que se desenvuelve y los logros que obtiene.

Los desempeños son la forma como cada individuo se desenvuelve, sus acciones, actitudes y conocimientos que pueden ser observables, descritas y evaluadas utilizando diferentes tipos de evaluaciones con sus respectivos indicadores según cada caso. La forma como realiza las actividades asignadas va a dar una visión general del desarrollo de la competencia que ha alcanzado esa persona.

Este desempeño está en función a su perfil propio como docente, a sus estudiantes, a la institución educativa y a la comunidad.

El buen desempeño del profesor se determina desde la realización de lo que conoce y puede realizar, la forma cómo actúa en un determinado contexto y la manera eficaz de resolver una situación de conflicto, será evaluado.

Díaz (2007 p.72) menciona “El docente como profesional es evaluado constantemente en su práctica pedagógica desde su perfil profesional, su identificación con la institución y sus relaciones interpersonales con quien trabaja ya sea de forma directa o indirecta”.

El profesor no solo cumple sus horarios establecidos en el desarrollo efectivo de clases, sino que también asume responsabilidades de cargo y coordinación para el desarrollo pleno de las actividades.

Además, Fernández (2008 p. 115) afirma “El maestro se autoevalúa sobre la calidad de su trabajo, el desarrollo y la pertinencia de sus actividades y el cumplimiento del logro de los objetivos”.

Esta autoevaluación le permite cuestionarse sobre sus prácticas pedagógicas y mejorar sus estrategias y a la vez auto valorarse la calidad de servicio que brinda.

Montenegro (2000 p.18) menciona “El desempeño del docente se rige con una autoevaluación continua de su propio que hacer pedagógico y de esta forma en base a su experiencia toma decisiones oportunas, asertivas ante cualquier situación que se le presente”.

Estará preparado para tomar decisiones certeras. De esta manera el maestro será evaluado de tres formas: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

Teorías del desempeño docente

Las teorías del constructivismo mencionan que las personas siempre se ubican ante un determinado aprendizaje dotadas de ideas y concepciones anteriores. Por

eso se desprende que la mente de los alumnos, como la de cualquier otra persona, posee una estructuración conceptual que cree en la existencia de teorías personales ligadas a su experiencia vital y a sus facultades cognitivas, dependientes de la edad y del estado psicoevolutivo en el que se encuentran. Así, el modelo constructivista está centrado en la persona, en sus experiencias previas de las que realiza nuevas construcciones mentales.

Constructivismo cognitivo

González, Tejero y Parra (2011 p.38) indico que: “El constructivismo cognitivo es el proceso de construcción de conocimiento en forma individual realiza los análisis de tres perspectivas: análisis macro genético, procesos de construcción y micro genético de los procesos de construcción”.

Esta teoría efectivamente como lo menciona Piaget que el proceso de construcción de los conocimientos es un proceso individual en donde están almacenado los conocimientos en la mente del individuo en donde su participación del docente es motivar generar conflicto y reforzar con nuevos conocimientos. Este modelo considera que la construcción se produce cuando el sujeto interactúa con el objeto del conocimiento

Constructivismo socio-cultural

Además, González, Tejero & Parra (2011p 67) mencionó que: “el conocimiento se adquiere, según la ley de doble formación primero a nivel Inter mental y segundo a nivel intrapsicológico para ello el factor social es muy importante en la construcción de conocimientos”

Esta teoría de constructivismo socio cultural tiene su origen en los trabajos de Lev S. Vygotsky en donde su mediación del docente para el aprendizaje favorable del estudiante relacionar en lo social de su entorno y con la naturaleza al estudiante y reforzar con nuevos conocimientos como mediador, este modelo se da cuando esto lo realiza en interacción con otros

Teoría del aprendizaje significativo

Ausubel (1983) indicó: Todo aprendizaje para que sea significativo es importante tener conocimientos previos y relacionarlos con los nuevos conocimientos. (p.125)

El aprendizaje significativo aparece en oposición al aprendizaje sin sentido, memorístico o mecánico. El término "significativo" se refiere tanto a un contenido con estructuración lógica propia como a aquel material que potencialmente puede ser aprendido de modo significativo, es decir, con significado y sentido para el que lo internaliza. El papel del docente es despertar el interés del tema a tratar con preguntas de sus conocimientos previos del estudiante.

Características del desempeño laboral

Según Robbins. (2000 p.74) Afirma “El desempeño docente es medible en función a dos variables: la eficacia y la eficiencia en la realización de su quehacer pedagógico”.

Es decir, al maestro se le va a medir por el grado de preparación que ha recibido el escolar. Lo que se pretende evaluar al profesor se plasma con ciertos criterios de evaluación de perfil profesional de éste. Es decir, en relación a las funciones propias que realiza su cargo en la institución.

En conclusión, el rol que cumple el maestro es la pieza clave para el éxito de una escuela.

Marco del buen desempeño docente

Vásquez (2009) mencionó: El desempeño docente se mide de acuerdo al cumplimiento de las funciones del docente. (p.19)

Desempeño del profesor se mide en función a todo con lo que está relacionado, es decir; a sus educandos, a sus propios colegas, al clima institucional, a los padres de familia y a todo lo que le rodea en particular a sí mismo y a su autorreflexión de su práctica pedagógica.

Dimensiones del desempeño docente

Establecido por Minedu (2012 p. 24) Es una herramienta para los maestros donde se describe con claridad los componentes como son los dominios, las competencias y los desempeños que debe tener todo profesional que practica esta carrera.

Estos acuerdos entre el Estado y el magisterio, es fundamental para poder lograr el aprendizaje de los discentes y el desarrollo del país.

Los cuatro dominios.

Minedu (2012) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Todo docente debe planificar su trabajo pedagógico teniendo en cuenta el enfoque intercultural e inclusivo.

Debe conocer y tener un amplio dominio de su materia. Así como también conocer bien sus medios y recursos que va a utilizar para sacarle el máximo provecho a sus enseñanzas. Debe tener un conocimiento holgado del manejo de estrategias y técnicas de enseñanza y aprendizaje teniendo en cuenta el desarrollo potencial de sus alumnos. (p 25)

Minedu (2012) Enseñanzas para el aprendizaje.

El maestro es estratega en el proceso pedagógico de sus estudiantes. Es un guía, el que conduce y orienta para que sus educandos desarrollen sus competencias en un ambiente de armonía y de reflexión para que el aprendizaje del discente sea favorable. Utiliza variedad de estrategias, metodologías y técnicas de desarrollo de capacidades. Maneja diversas formas de evaluación, así como también utiliza la retroalimentación de los saberes y la utilización de materiales didácticos importantes para el logro de los aprendizajes. (p. 25)

Minedu (2012) Participación en la gestión de la escuela

El docente participa en la gestión que se realiza dentro de la institución. También participa de los diferentes trabajos en las que elabora proyectos del centro, así como también en su evaluación en un clima de respeto y responsabilidad (p. 26)

Minedu (2012) Desarrollo de la profesionalidad.

El maestro es consciente de su aporte profesional a la comunidad educativa. Hace una autoevaluación sobre su labor pedagógica. Trabaja en equipo y participa en diversos eventos en relación a su formación profesional. Es responsable en los resultados del aprendizaje de sus alumnos y en la mejora de los mismos (p.26)

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre relaciones humanas y el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre compromiso institucional y el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre organización y el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica

Aportará teorías e información sobre las variables cultura organizacional: sustentadas por: Teoría la conducta de un pueblo o sociedad de Davis y Newstrom (2000), teoría comportamiento de los trabajadores depende del comportamiento administrativo del autor Lickert, (citado por Marcelo, 1998), teoría de las relaciones humanas de Mayo (1960) y Teorías para la variable desempeño docente sustentada por González, Tejero y Parra (2011) planteo el siguiente teoría Constructivismo cognitivo, el autor González, Tejero & Parra (2011) planteo teoría Constructivismo socio-cultural y Para el autor Ausubel (1983) Teoría del aprendizaje significativo. Teorías que servirán de soporte teórico para profundizar el conocimiento sobre la primatica de estudio

1.5.2 Justificación práctica

El presente trabajo permitirá conocer y valorar con mayor objetividad y elementos de juicio consistentes sobre la relación reciproca que se ejerce entre las dimensiones de como la cultura organizacional y el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho Así mismo motivara a los docentes y directores de la comunidad educativa a desarrollar actividades y programas de acuerdo a las necesidades institucionales con la finalidad de producir cambios que conlleven al desarrollo de las instrucciones educativas.

1.5.3 Justificación Metodológica.

Se siguió de acuerdo a los procedimientos del método científico y se utilizó como herramienta instrumentos sobre las variables la cultura organizacional y desempeño docente las técnicas e instrumentos utilizados en la investigación han sido validados por expertos y confiables por lo que pueden ser empleados en otras investigaciones con la misma temática investigativa.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

La cultura organizacional existe relación con el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018

1.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Relaciones humanas existe relación con el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018

Hipótesis específica 2

Compromiso institucional existe relación con el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018

Hipótesis específica 3

Satisfacción laboral existe relación con el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018

Hipótesis específica 4

Organización existe relación con el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018

1.7.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre relaciones humanas y el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre el compromiso institucional y el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre la organización y el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018

II. Método

2.1. Diseño de investigación

El diseño de estudio fue no experimental de corte transversal

Según Pino 2018 (p. 396) menciona “estas investigaciones se caracterizan por qué no se puede manipular deliberadamente la variable independiente.

En el estudio de investigación se utilizó el diseño no experimental no se realizó manipulación de las variables la cultura organizacional y el desempeño docente se realizó durante el año 2018.

El diseño fue también corte transversal, consisten en recolectar información con el propósito de describir las variables y analizar su comportamiento en un mismo tiempo (Pino 2018, p. 396).

Su diagrama es el siguiente:

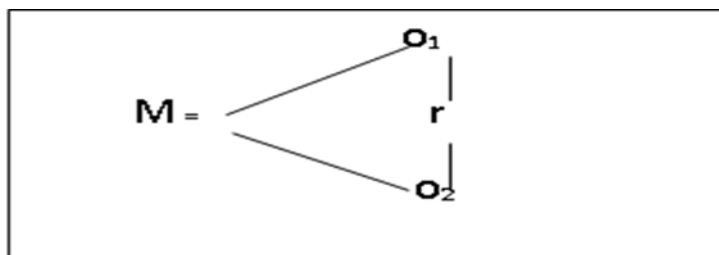


Figura 1: Diagrama de correlación Sánchez y Reyes (2006)

M: Docentes

Ox: Variable: cultura organizacional

Oy: Variable: desempeño docente

R: Relación

Paradigma

El paradigma utilizado es el positivista, según Ricoy (2010) mencionó que es el único medio de conocimiento es la experiencia comprobada o verificada, por ello la investigación que tiene como objetivo comprobar la hipótesis por medio de la estadística”. (p. 14).

Enfoque de la investigación:

El enfoque es cuantitativo, según Valderrama, (2013), refirió “que la se utiliza para el análisis de los datos y probar las hipótesis” (p. 106). Este enfoque es importante en la investigación ya que se utiliza instrumentos (cuestionario) lo cual se debe analizar y los resultados estadísticos constatarán la verdad o falsedad de la hipótesis planteada.

Método de investigación

El método empleado fue el método deductivo, según Pino (2018 p.201), indica que “Es un método de razonamiento que consiste en tomar conclusiones para formularlos en explicaciones particulares. Este método se inicia con la examinación de los postulados, teoremas, leyes, principios, etc.”

Tipo de estudio

El tipo de estudio utilizado fue básico según Valderrama, (2013). Mencionó que la investigación básica, “Se preocupa por recopilar información partiendo de la realidad para incrementar el conocimiento teórico científico” (p. 164).

El tipo de estudio utilizado en la investigación es básico, porque se realizó estudios partiendo de la realidad y nos permite incrementar el conocimiento científico a través de teorías sobre las variables cultura organizacional y el desempeño docente.

Nivel de investigación

Nivel correlacional al respecto (Pino 2018, p. 401) el diseño fue correlacional este de diseño consiste medir y describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado

2.2 Variables, operacionalización

Variable 1: Cultura organizacional

Definición conceptual

Chiavenato (2000) menciona que:

El ser humano como ser social tiene la necesidad de formar grupos para realizar actividades conjuntas y de esta forma resolver dificultades o contratiempos que se presente en la institución. De la manera como se está organizado cada miembro estará en la capacidad de resolver cualquier problema. La forma de resolver los conflictos de manera conjunta es muy importante para el éxito de una institución (p. 143).

Definición operacional

El cuestionario utilizado fue una adaptación de Barboza (2017). Dicho cuestionario contó con 32 preguntas con escalas politómicas de: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1)

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual

Valdez (2004) define:

El desempeño docente es un conjunto de capacidades e interrelacionadas entre sí que demuestran el grado de competencia que ha desarrollado el maestro y es susceptible de ser evaluado de forma sistemática con indicadores y evaluación pertinente en el logro de los objetivos que la institución se ha trazado. (p. 16)

Este quehacer pedagógico aterriza en el salón de clases, allí el docente pone en juego todas sus capacidades para el desarrollo de sus sesiones; es decir, el docente da muestra de sus competencias, experiencia y su capacidad de llegar

a los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. También la capacidad que tiene de interrelacionarse con sus discentes, padres de familia y toda la comunidad educativa.

Definición operacional

El cuestionario utilizado fue una adaptación de Barboza (2017). Dicho cuestionario contó con 24 preguntas con escalas politómicas de: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1)

Tabla 1

Operacionalización de la variable Cultura organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel
relaciones humanas	Se integra en el grupo	1 al 8	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	Malo [32-74] Regular[75- 117] Bueno [118-160]
	-Desarrolla actividades escolares			
	-Se organiza en grupo			
	-Es tolerante con sus compañeros			
compromiso institucional	-Promueve la cooperación	9 al 16	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	Malo [32-74] Regular[75- 117] Bueno [118-160]
	-Cumple con sus objetivos			
	-Respetas los horarios establecidos			
	-Participa en la institución			
satisfacción laboral	-Demuestra satisfacción en su labor	17 al 24	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	Malo [32-74] Regular[75- 117] Bueno [118-160]
	-Evidencia agrado en el trabajo			
	-Promueve el trabajo cooperativo			
	-Demuestra actitud laboral			
organización	-Coordina asertivamente con sus pares	25 al 32	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	Malo [32-74] Regular[75- 117] Bueno [118-160]
	-Promueve la cooperación en bien de la institución			
	-Fomenta metas con objetividad			
	-Se integra al equipo de trabajo			

Nota: Elaborado por el autor

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-Considera y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos -Planifica con coherencia estrategias aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes	1 al 6	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	Malo [24-55] Regular [56-87] Bueno [88-120]
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	-Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad -Utiliza estrategias y recursos pertinentes, para que los estudiantes aprendan de manera reflexiva	7 al 12	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	Malo [24-55] Regular [56-87] Bueno [88-120]
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	-Participa activamente en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora de PEI -Se relaciona, con corresponsabilidad con sus estudiantes y la comunidad	13 al 18	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	Malo [24-55] Regular [56-87] Bueno [88-120]
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	-Desarrolla actividades de aprendizaje, para afirmar su profesión docente. -Ejerce su profesión desde una ética en valores y respeto de los derechos fundamentales de las personas	19 al 24	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	Malo [24-55] Regular [56-87] Bueno [88-120]

Nota: Elaborado por el autor

2.3. Población y muestra

Según Pino (2018 p.449) menciona “conjunto formado por todo el elemento a estudiar. Cada uno de los elementos de la población se denomina individuo. Un individuo no tiene que ser una persona física, puede ser una familia un día, un negocio, etc.”.

La población estuvo conformada por 153 docentes de primaria de la Red N°10 San Juan de Lurigancho

Tabla 3

Distribución de la población de docentes de primaria de las instituciones educativas de la Red N°10 Ugel 05 san Juan de Lurigancho.

docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho	Total, de docentes
1. I.E. N° 0171 Buenos Aires	07
2. I.E. N° 0153 Alejandro Sánchez Arteaga	12
3. I.E. N° 0142 Mártir Daniel Alcides Carrión	44
4. I.E. N° 0120 Manuel Robles Alarcón	32
5.I.E. N° 0148 Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre	28
6. I.E. Fe y Alegría N° 26	30
docente de primaria en la Red N° 10	153

Nota: Equipo de Estadística y Monitoreo – Área de Planificación y Presupuesto U gel. 05 - San Juan de Lurigancho

Muestra

Según Pino (2018 p.450) la muestra “parte de una población que se considera representativa de la misma

M = muestra

N = Población o universo

Z = Margen de confiabilidad o número de desviaciones considerada en el estudio. Una confianza de 95% o dos σ = 1.96 equivalente a un 95%

p = Es la posibilidad que se calcule bien la determinación de la muestra. El estudio se fija en un 80% = 0.2

q = $1 - 0,8 = 0,2$

e = El error establecido para la determinación de la muestra es de 7% = 0,0049.

Para nuestra investigación, los valores son los siguientes: Los valores de la formula son los siguientes:

N= 153

Z = al 95% de significancia equivale a 1,96 en la tabla normal

p= 95 % de trabajo--- 0.95, dado que es altamente probable ubicar a un docente en su centro de trabajo

q = 1- 0,95 = --- 0,05

E= 5% --- 0,05, la exactitud del resultado

Ahora reemplazando en la formula anterior.

$$m = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$m = \frac{153 \cdot (1.96^2) \cdot (0.5 \cdot 0.5)}{(0.05^2) \cdot (153 - 1) + (1.96^2) \cdot (0.5 \cdot 0.5)}$$

$$m = 95$$

La muestra está conformada por 95 docentes, de primaria Red N° 10 S.J, L.

Muestreo

Fue probabilística al respecto Quezada (2010), se calcula con anticipación cual es la probabilidad de poder obtener las muestras que sean posible a partir de una población o universo” (p. 97)

El tipo de muestreo que se utilizo fue aleatoria simple para Quezada (2010) “todo el elemento que forman el universo y que, por lo tanto, están descritos en el marco muestral, tienen idéntica probabilidad de ser seleccionados para la muestra” (p.97)

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad técnica

Se utilizó técnica de la encuesta, Según Pino (2018 p.245) menciona “recolección de datos es una herramienta que se utiliza con la finalidad de obtener datos e información necesaria para la investigación”

En el trabajo de investigación se utilizó instrumento el cuestionario

Instrumentos

Se empleó el cuestionario. Para Valderrama (2013), “son los medios materiales que emplea el investigador para recoger y almacenar la información” (p. 195).

Cuestionario de cultura organizacional,

El cuestionario que se empleo fue de Barboza (2017) adaptado por el investigador consta de cuatro dimensiones: relaciones humanas, compromiso institucional, satisfacción laboral, organización

Ficha técnica

Denominación:	Cuestionario de cultura organizacional
Autor:	Barboza (2017)
Adaptación:	Pedro Ticona (2018)
Objetivo:	Medir la percepción sobre la cultura organizacional
Administración:	Grupal
Tiempo :	40 minutos
Nivel de medición:	Escala politómica
Baremos:	
Malo	(32-74)
Regular	(75-117)
Bueno	(118-160)

Cuestionario de desempeño docente

El cuestionario que se utilizó para medir el desempeño docente se empleó el cuestionario del autor Barboza (2017). cuenta con 24 ítems y cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Ficha técnica

Denominación:	Cuestionario de desempeño docente
Autor:	Barboza (2017)
Adaptación:	Pedro Ticona (2018)
Objetivo:	Medir la percepción sobre el desempeño docente
Administración:	Grupal
Tiempo :	40 minutos
Nivel de medición:	Escala politómica
Baremos:	
Malo	(24-55)
Regular	(56-87)
Bueno	(88 -120)

Validez

Se realizó el criterio juicio de expertos, que es una técnica que consiste en someter a la opinión de expertos los instrumentos diseñados para el objetivo propuesto que a continuación detallamos en la siguiente tabla:

Tabla 4

Resultado de validez de instrumento cuestionario cultura organizacional

Juez experto	Resultado
Mg. Jannet Riva Ojeda	Aplicable
Mg. Erica Aracely Gaspar Horna	Aplicable
Mg. Lurdes Angelica Beltrán Torpoco	Aplicable

Tabla 5

Resultado de validez del instrumento cuestionario desempeño docente

Juez experto	Resultado
Mg. Jannet Riva Ojeda	Aplicable
Mg. Erica Aracely Gaspar Horna	Aplicable
Mg. Lurdes Angelica Beltrán Torpoco	Aplicable

Confiabilidad:

Se realizó una prueba piloto con dichos resultados se procedió a construir una base de datos y para determinar la confiabilidad de dichos datos se aplicó el coeficiente Alpha Cronbach (α),

Tabla 6

Confiabilidad de los instrumentos de cultura organizacional y desempeño docente

Variable	Alfa de Cronbach	N° ítems
Cultura organizacional	0.849	20
Desempeño docente	0.821	20

Base de datos de Prueba Piloto.

2.5. Método de análisis de datos

Se empleó el análisis descriptivo a través de la frecuencia descriptiva en razón a los niveles organizados de cada una de las variables cultura organizacional y desempeño docente razón por el cual se empleó distribuciones de frecuencias absolutas y porcentuales, tablas de contingencia y gráficos de barras, a nivel total y por dimensiones. El análisis inferencial se utilizó para la prueba de hipótesis la prueba estadística Rho de Spearman (ρ), cuya propiedad es medir la relación y determinar el grado de asociación entre dos variables de tipo no paramétricas.

2.6. Aspectos éticos

El estudio de investigación fue realizado teniendo en cuenta los criterios y principios éticos. Se solicitó autorización a los directivos de las de primaria de las instituciones educativas de la Red N° 10 San Juan de Lurigancho y se guardó en reserva el anonimato de los participantes en la investigación.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones de la variable cultura organizacional y el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho, para la presentación de los resultados se procederán a la presentación de niveles y rangos de la variable para el proceso de interpretación de los resultados.

Tabla 7

Nivel de cultura organizacional en docentes de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho, 2018

Nota:

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	5,3
Regular	69	72,6
Bueno	21	22,1
Total	95	100,0

Elaboración propia



Figura 1. Nivel de cultura organizacional según los docentes de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho

De los resultados que se aprecia en cuanto al nivel de cultura organizacional según los docentes de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho, se tiene que el 5,3% de los encuestados se encuentran en un nivel malo, mientras que el 72,63% de los encuestados se ubican en el nivel regular y el 22,11% se encuentran en un nivel bueno, de docentes de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho.

Tabla 8

Niveles de *desempeño docente primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho, 2018.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	5,3
Regular	65	68,4
Bueno	25	26,3
Total	95	100,0

Nota: Elaboración propia

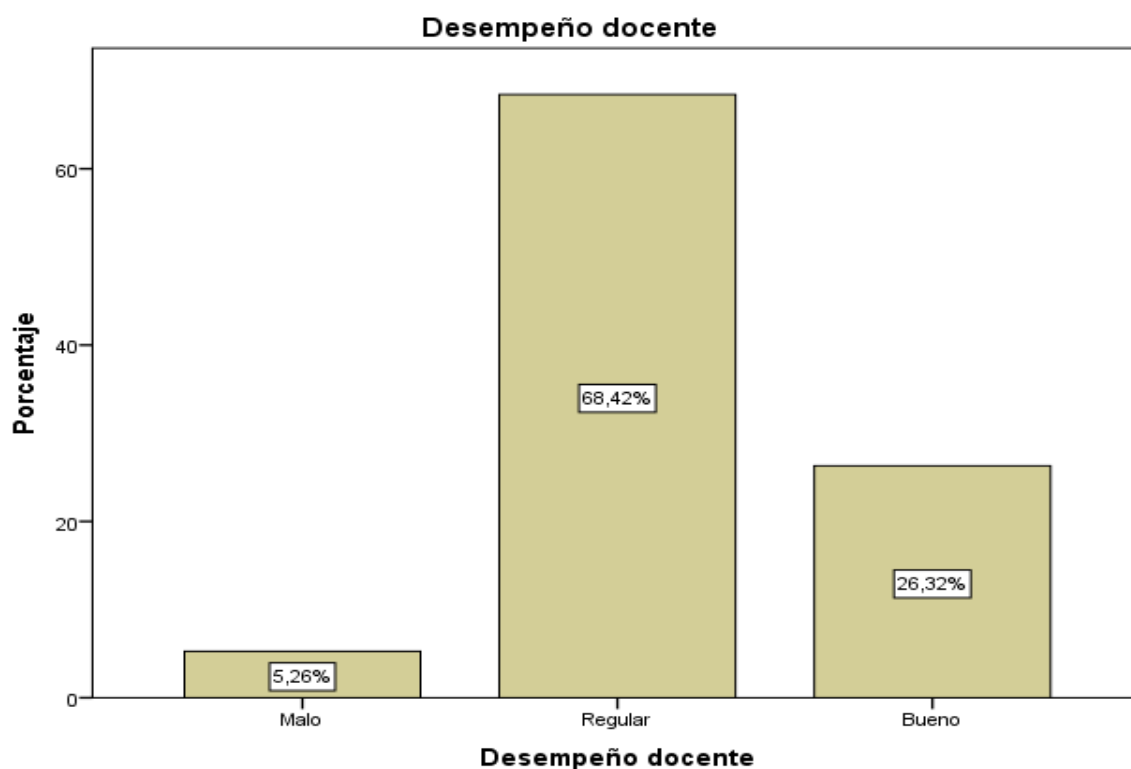


Figura 2. Nivel de desempeño docente según los docentes de primaria en la Red 10, San Juan de Lurigancho,

De los resultados que se aprecia en cuanto al nivel de desempeño docente, según los docentes de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho, se tiene que el 5,26% de los encuestados se encuentran en un nivel malo, mientras que el 68,42% de los encuestados se ubican en el nivel regular y el 26,32% se encuentran en un nivel bueno, de docentes de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho.

3.1.1 Niveles entre cultura organizacional y desempeño docente primaria en la Red 10, San Juan de Lurigancho, 2018.

Resultado general de la investigación

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentaje de los docentes según la cultura organizacional y desempeño docente.

			Desempeño docente			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Cultura organizacional	Malo	Recuento	5	0	0	5
		% del total	5,3%	0,0%	0,0%	5,3%
	Regular	Recuento	0	59	10	69
		% del total	0,0%	62,1%	10,5%	72,6%
	Bueno	Recuento	0	6	15	21
		% del total	0,0%	6,3%	15,8%	22,1%
Total	Recuento		5	65	25	95
	% del total		5,3%	68,4%	26,3%	100,0%

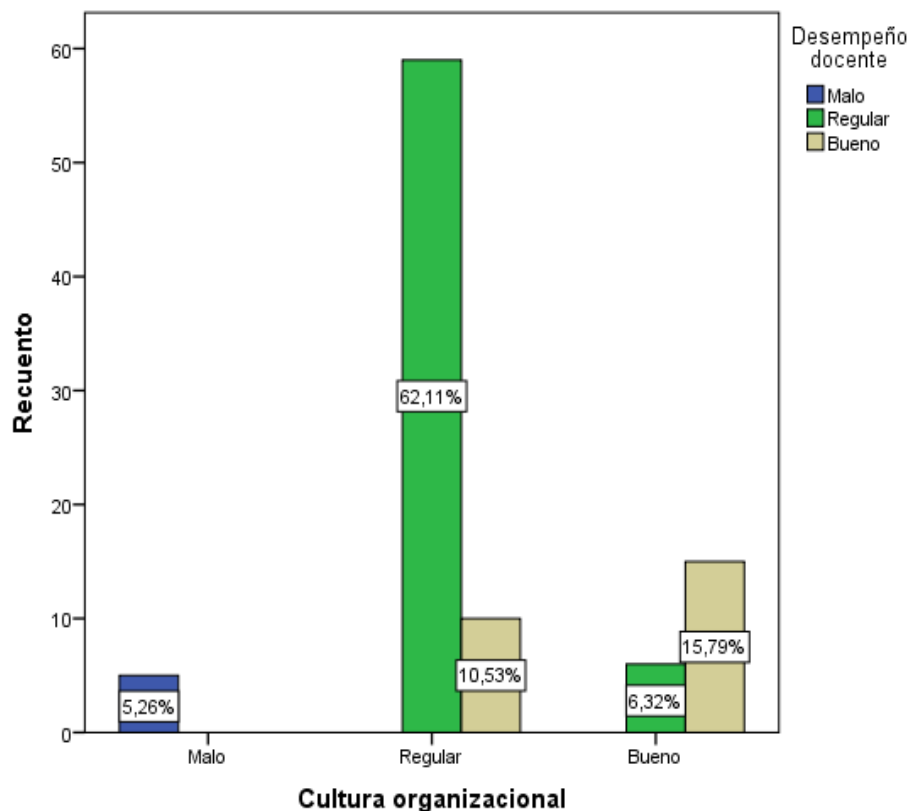


Figura 3. Distribución de porcentajes de los docentes según la cultura organizacional y desempeño docente

De la tabla 9 y figura 3, se observa la cultura organizacional y desempeño docente en donde se tiene que dentro de los docentes que presentan un nivel malo de cultura organizacional, se encuentra el 5,26% de los de los encuestados que presentan un nivel malo de desempeño docente. Por otro lado, dentro de los docentes que presentan un nivel regular de cultura organizacional, el 62,11% de los encuestados presentan un nivel regular de desempeño docente. Finalmente, dentro de los docentes que presentan un nivel bueno de cultura organizacional el 15,79% de los docentes que presenta un nivel bueno de desempeño docente.

Tabla 10:

Distribución de porcentajes de los docentes según las relaciones humanas y desempeño docente.

			Desempeño docente			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Relaciones humanas	Malo	Recuento	4	0	0	4
		% del total	4,2%	0,0%	0,0%	4,2%
	Regular	Recuento	1	60	9	70
		% del total	1,1%	63,2%	9,5%	73,7%
	Bueno	Recuento	0	5	16	21
		% del total	0,0%	5,3%	16,8%	22,1%
Total	Recuento		5	65	25	95
	% del total		5,3%	68,4%	26,3%	100,0%

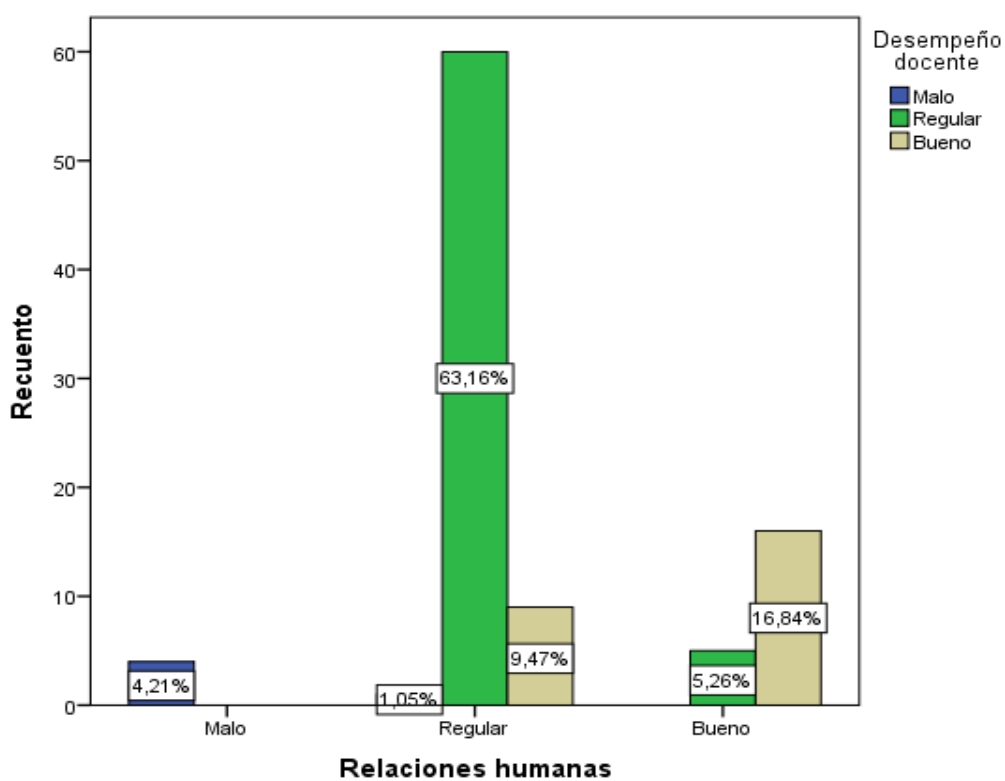


Figura 4. Distribución de porcentajes de los docentes según la relaciones humanas y desempeño docente.

De la tabla 10 y figura 4, se observa las relaciones humanas y desempeño docente en donde se tiene que dentro de los docentes que presentan un nivel malo de relaciones humanas, se encuentra el 4.21% de los encuestados que presentan un nivel malo de desempeño docente. Por otro lado, dentro de los docentes que presentan un nivel regular de, relaciones humanas el 63.16% de los encuestados presentan un nivel regular de desempeño docente. Finalmente, dentro de los docentes que presentan un. nivel bueno de relaciones humanas el 16,84% de los docentes que presenta un nivel bueno de desempeño docente.

Tabla 11

Distribución de porcentajes de los docentes según el Compromiso institucional y desempeño docente.

			Desempeño docente			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Compromiso institucional	Malo	Recuento	5	0	0	5
		% del total	5,3%	0,0%	0,0%	5,3%
	Regular	Recuento	0	56	11	67
		% del total	0,0%	58,9%	11,6%	70,5%
	Bueno	Recuento	0	9	14	23
		% del total	0,0%	9,5%	14,7%	24,2%
Total	Recuento		5	65	25	95
	% del total		5,3%	68,4%	26,3%	100,0%

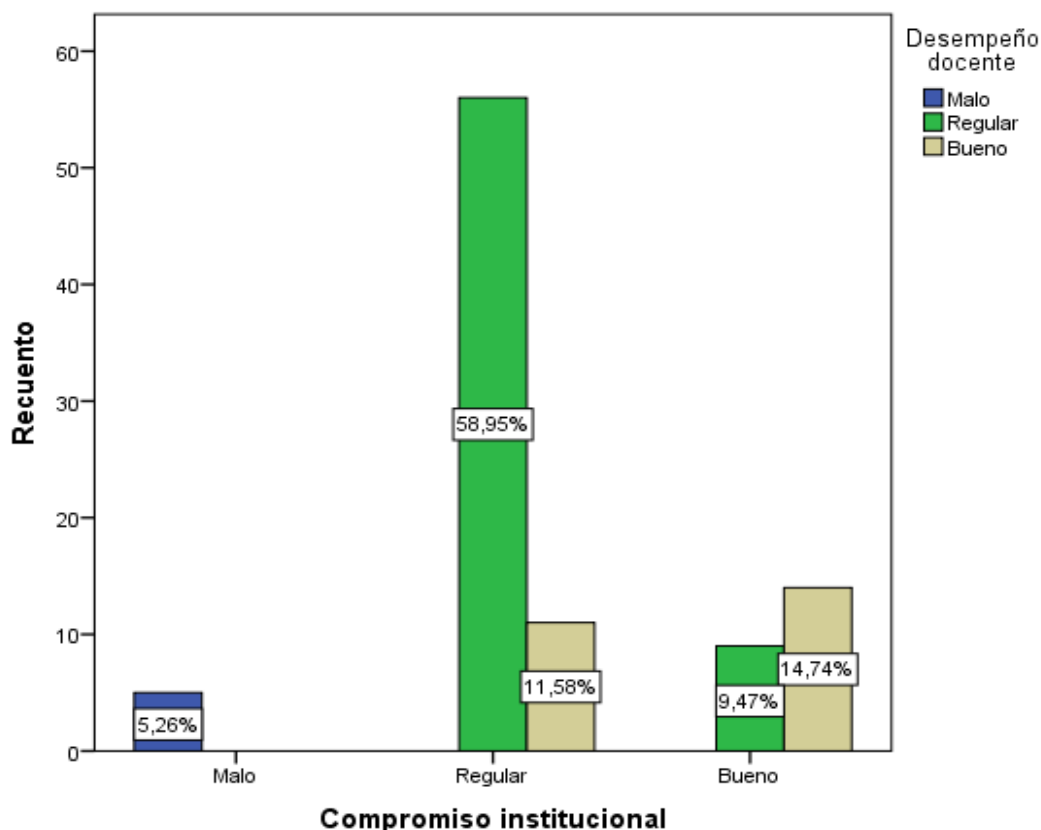


Figura 5. Distribución de porcentajes de los docentes según el Compromiso institucional y desempeño docente.

De la tabla 11 y figura 5, se observa el Compromiso institucional y desempeño docente en donde se tiene que dentro de los docentes que presentan un nivel malo de, Compromiso institucional se encuentra el 5.26% de los encuestados que presentan un nivel malo de desempeño docente. Por otro lado, dentro de los docentes que presentan un nivel regular de, Compromiso institucional el 58,95% de los encuestados presentan un nivel regular de desempeño docente. Finalmente, dentro de los docentes que presentan un. nivel bueno de Compromiso institucional el 14,74% de los docentes que presenta un nivel bueno de desempeño docente.

Tabla 12

Distribución de porcentajes de los docentes según el Satisfacción laboral y desempeño docente.

			Desempeño docente			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Satisfacción laboral	Malo	Recuento	4	2	0	6
		% del total	4,2%	2,1%	0,0%	6,3%
	Regular	Recuento	1	58	10	69
		% del total	1,1%	61,1%	10,5%	72,6%
	Bueno	Recuento	0	5	15	20
		% del total	0,0%	5,3%	15,8%	21,1%
Total	Recuento		5	65	25	95
	% del total		5,3%	68,4%	26,3%	100,0%

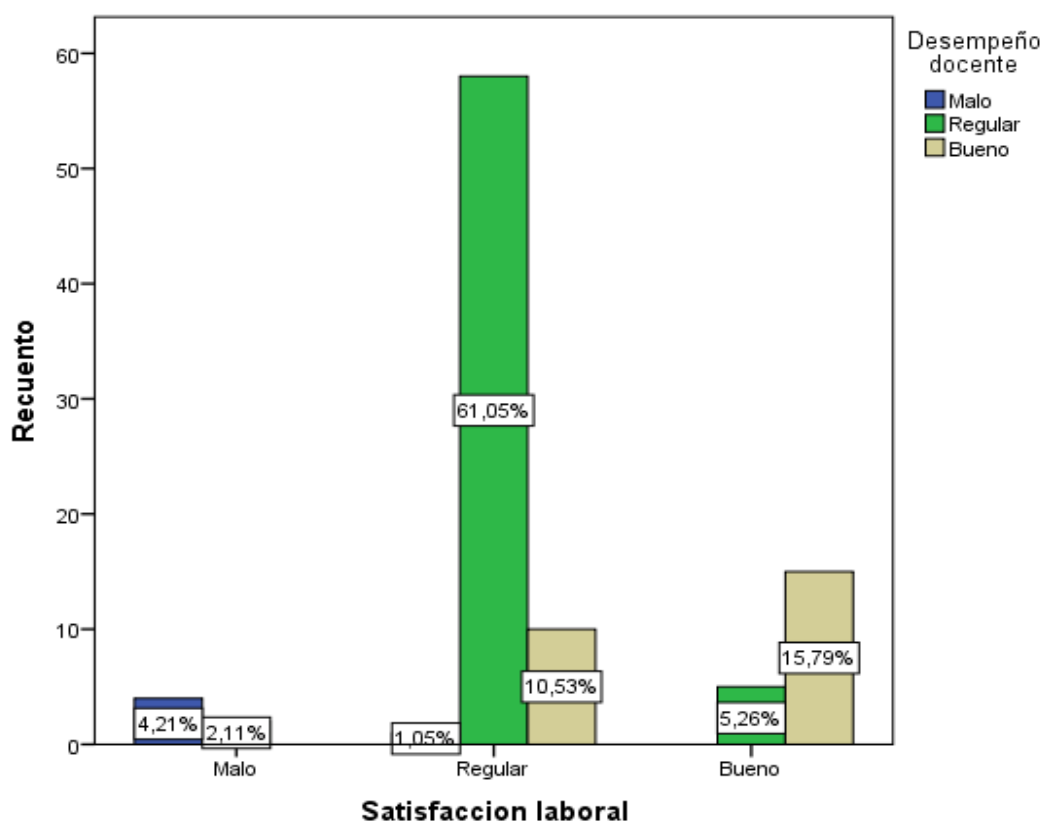


Figura 6. Distribución de porcentajes de los docentes según el Satisfacción laboral y desempeño docente.

De la tabla 12 y figura 6, se observa la Satisfacción laboral y desempeño docente en donde se tiene que dentro de los docentes que presentan un nivel malo de, Satisfacción laboral se encuentra el 4.21% de los encuestados que presentan un nivel malo de desempeño docente. Por otro lado, dentro de los docentes que presentan un nivel regular de, Satisfacción laboral el 61,05% de los encuestados presentan un nivel regular de desempeño docente. Finalmente, dentro de los docentes que presentan un nivel bueno de Satisfacción laboral el 15,79% de los docentes que presenta un nivel bueno de desempeño docente.

Tabla 13

Distribución de porcentajes de los docentes según la organización y desempeño docente

			Desempeño docente			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Organización	Malo	Recuento	5	2	0	7
		% del total	5,3%	2,1%	0,0%	7,4%
	Bueno	Recuento	0	57	10	67
		% del total	0,0%	60,0%	10,5%	70,5%
	Regular	Recuento	0	6	15	21
		% del total	0,0%	6,3%	15,8%	22,1%
Total	Recuento		5	65	25	95
	% del total		5,3%	68,4%	26,3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

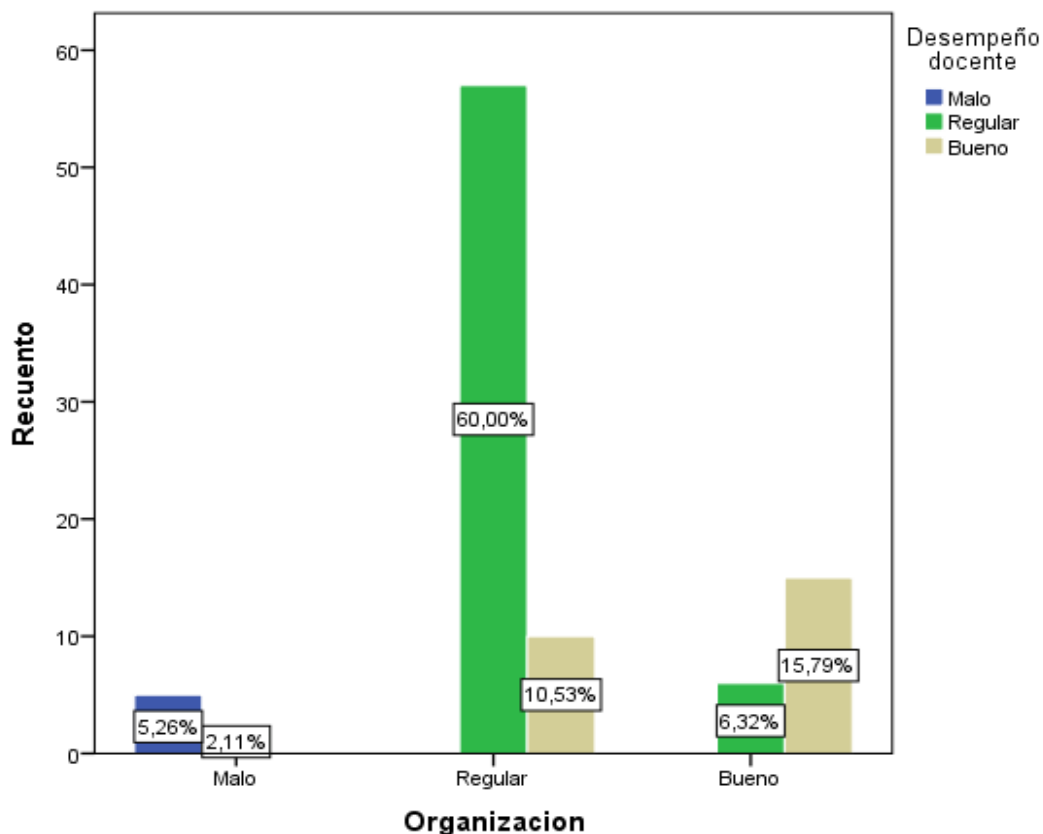


Figura 7. Distribución de porcentajes de los docentes según el organización y desempeño docente.

De la tabla 13 y figura 7, se observa la organización y desempeño docente en donde se tiene que dentro de los docentes que presentan un nivel malo de Organización se encuentra el 5,26% de los encuestados que presentan un nivel malo de desempeño docente. Por otro lado, dentro de los docentes que presentan un nivel regular de organización el 60,00% de los encuestados presentan un nivel regular de desempeño docente. Finalmente, dentro de los docentes que presentan un nivel bueno de Organización el 15,79% de los docentes que presenta un nivel bueno de desempeño docente.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

Ho. No existe relación entre la cultura organizacional y desempeño docente de primaria en la red 10 de San Juan de Lurigancho, 2018

Hi. La cultura organizacional si existe relación con el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho, 2018

Tabla 14

Correlación cultura organizacional y desempeño docente

		Cultura organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,647**
		N	95
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,647**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	95

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presenta los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre los variables determinada por el Rho de Spearman 0,647 significa que si existe relación alta relación positiva entre las variables frente al (grado de significación estadística) $p < 0.05$ por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y desempeño docente de primaria de la Red N° 10, de San Juan de Lurigancho,2018.

Hipótesis específica 1

Ho. No existe relación entre relaciones humanas y desempeño docente de primario en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho, 2018.

Hi. Relaciones humanas si existe relación con el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018

Tabla15

Correlación relaciones humanas y desempeño docente

			Desempeño docente	Relaciones humanas
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,624**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Relaciones humanas	Coeficiente de correlación	,624**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presenta los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre los variables determinada por el Rho de Spearman 0,624 significa que si existe relación alta correlación entre las variables frente al (grado de significación estadística) $p < 0.05$ por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación directa y significativa entre relaciones humanas y desempeño docente de primaria de la Red N° 10, de San Juan de Lurigancho, 2018.

Hipótesis específica 2

Ho. No existe relación entre compromiso institucional con el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018

Hi. Compromiso institucional si existe relación con el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018

Tabla16

Correlación compromiso institucional y desempeño docente

			Desempeño docente	Compromiso institucional
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,564**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Compromiso institucional	Coefficiente de correlación	,564**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presenta los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre los variables determinada por el Rho de Spearman 0,564 significa que si existe relación moderada correlación entre las variables frente al (grado de significación estadística) $p < 0.05$ por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación directa y significativa entre Compromiso institucional y desempeño docente de primaria de la Red N° 10, de San Juan de Lurigancho, 2018.

Hipótesis específica 3

Ho. No existe relación entre satisfacción laboral y desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho, 2018

Hi. Satisfacción laboral si existe relación con el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018

Tabla17

Correlación satisfacción laboral y desempeño docente

			Desempeño docente	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,632**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presenta los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre los variables determinada por el Rho de Spearman 0,632 significa que si existe relación alta correlación entre las variables frente al (grado de significación estadística) $p < 0.05$ por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y desempeño docente de primaria de la Red N° 10, de San Juan de Lurigancho, 2018.

Hipótesis específica 4

Ho. No existe relación entre organización y desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho, 2018

Hi. Organización si existe relacion con el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018

Tabla18

Correlación organización y desempeño docente

			Desempeño docente	Organización
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,636**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Organización	Coeficiente de correlación	,636**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presenta los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre los variables determinada por el Rho de Spearman 0,636 significa que si existe relación alta correlación entre las variables frente al (grado de significación estadística) $p < 0.05$ por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación directa y significativa entre organización y desempeño docente de primaria de la Red N° 10, de San Juan de Lurigancho, 2018.

IV. Discusión

En el trabajo de investigación titulada: “cultura organizacional y el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho, 2018”, los resultados encontrados guardan una relación directa según el procesamiento de la información recabada mediante los instrumentos utilizados.

En cuanto a hipótesis general es, determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho, 2018, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por Rho de Spearman 0,647 significa que existe alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadístico) $p < 0.05$ por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional con el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018. Al respecto González (2016). Los resultados confirmaron que la cultura organizacional tiene un impacto significativo y positivo en el desempeño de las instituciones Educativas estudiadas; de acuerdo a los análisis estadísticos. A si mismo Pacora (2016) concluye en su trabajo de investigación, que existe relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, ante las evidencias estadísticas presentadas. Los resultados fueron abalados por los autores que la cultura organizacional tiene un impacto significativo y positivo en el desempeño de las instituciones Educativas podemos señalar que la cultura organizacional es uno de los factores importantes y facilitadores de la organización y de gestión, de innovación y cambio en centro donde labora el docente.

En cuanto a la Hipótesis específica 1, Relaciones humanas se relaciona con el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018 En cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por Rho de Spearman 0,624 significa que existe alta correlación positiva entre las variables, frente al grado (grado de significación estadístico) $p < 0.05$ por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación directa y significativa entre Relaciones humanas y desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho, 2018. Al respecto Farías (2014) afirmo en su conclusión que la Cultura organizacional si tiene relación con los factores Psicosociales por ello

que las relaciones personales además incide como factor importante la cultura del docente mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos los integrantes de una institución educativa. Teoría de relaciones humanas. A si mismo Mayo (1960). El autor hace énfasis en las personas en la labor pedagógica del docente y en aprendizaje del estudiante se inspira en sistema de psicología,

En cuanto a la Hipótesis específica 2, Compromiso institucional se relaciona con el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018. En cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por Rho de Spearman 0,564 significa que existe moderada correlación entre las variables, frente al grado (grado de significación estadístico) $p < 0.05$ por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación directa y significativa entre Compromiso institucional con el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho, 2018. Los resultados fueron avalados por Parker (2000) considera que el Compromiso institucional, hace referencia a una responsabilidad aceptada que se transforma en las actitudes y participación del individuo en relación a su trabajo y su identificación con la institución. Al respecto, Gómez (2013) Concluye en trabajo que los aspectos sociales entendidos como estructuras blandas de las empresas en la cultura organizacional están asociados en forma positiva con la innovación.

En cuanto a la Hipótesis específica 3, se relaciona satisfacción laboral con el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018. En cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por Rho de Spearman 0,632 significa que existe alta correlación positiva entre las variables, frente al grado (grado de significación estadístico) $p < 0.05$ por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral con el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho, 2018. Al respecto, Rojas Y Távara (2017) en su investigación concluye que existe relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral, esta contribuye con el desarrollo de la identidad institucional, se refleja en la comunicación, la valoración del trabajo, los tipos de relaciones interpersonales, el

bienestar laboral y las condiciones laborales, este resultado se relaciona con lo especificado por Parker (2000) quien sostiene que la satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. Puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador.

En cuanto a la Hipótesis específica 4, se relaciona la organización con el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018. En cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por Rho de Spearman 0,636 significa que existe alta correlación positiva entre las variables, frente al grado (grado de significación estadístico) $p < 0.05$ por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación directa y significativa entre organización con el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho, 2018. Al respecto, Robbins (2000), señaló que la organización es un grupo de personas que se han reunido para realizar determinadas actividades cumpliendo cada una de ellas diferentes funciones e interrelacionándose entre sí con el fin de lograr metas trazadas. Esto concuerda con lo establecido por Parker (2000) que sostiene que la organización es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos por un grupo social formado por personas. Asimismo Chiavenato (2000). Que el ser humano como ser social tiene la necesidad de formar grupos para realizar actividades conjuntas y de esta forma resolver dificultades o contratiempos que se presente en la institución. De la manera como se está organizado cada miembro estará en la capacidad de resolver cualquier problema.

V. Conclusión

- Primera:** La cultura organizacional se relaciona directa ($Rho \text{ Spearman} = 0,647$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente de primaria de la Red N° 10 San Juan de Lurigancho, 2018, Que se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.
- Segunda:** La dimensión relaciones humanas se relacionan directa ($Rho \text{ Spearman} = 0.624$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente de primaria de la Red N° 10 San Juan de Lurigancho, 2018, que se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.
- Tercera:** La dimensión compromiso institucional se relacionan directa ($Rho \text{ Spearman} = 0.564$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente de primaria de la Red N°10 San Juan de Lurigancho, 2018, Que se probó la hipótesis planteada y esta relación es moderada.
- Cuarta:** La dimensión satisfacción laboral se relacionan directa ($Rho \text{ Spearman} = 0.632$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente de primaria de la Red N° 10 San Juan de Lurigancho, 2018, que se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.
- Quinta:** La dimensión organización se relacionan directa ($Rho \text{ Spearman} = 0.636$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente de primaria de la Red N° 10 San Juan de Lurigancho, 2018, Que se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda a los directivos y sub-direcciones de las instituciones educativas de primaria de la Red N° 10 San Juan de Lurigancho, durante el año lectivo escolar jornadas, eventos culturales y capacitación que involucre a todo el personal directivo administrativo, docentes y estudiantes para socializar y compartir culturas y actividades educativas para brindar mejor y calidad educativa a los estudiantes

Segunda: Se debe establecer en todas instituciones educativas de primaria de la Red N° 10 San Juan de Lurigancho normas de convivencia entre docentes con la finalidad de mejorar sus relaciones humanas y por ende mejorar actividad del desempeño docente.

Tercera: Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas de primaria de la Red N° 10 San Juan de Lurigancho realizar talleres motivacionales para mejorar el compromiso institucional a los docentes que conlleve a que se identifique con la institución y mejore su compromiso.

Cuarta: Se debe promover en todas instituciones educativas de primaria de la Red N° 10 San Juan de Lurigancho, la cultura organizacional de manera constante, teniendo en cuenta el conocimiento y cumplimiento de la misión visión, y valores institucionales; los que ayudaran a mantener un adecuado desempeño docente realizar talleres de integración, colaboración y trabajo en equipo en pro de mejorar satisfacción laboral de los docentes que laboran en las instituciones mencionadas.

Quinto: Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas de primaria de la Red N° 10 San Juan de Lurigancho promover talleres de cooperación para mejorar la organización de la comunidad educativa.

Referencias

- Abad, G. (2012) *Cultura Organizacional: Aspectos teóricos, prácticos y metodológicos*. Trad. Villamizar, J. Legis Editores.
- Barboza W. (2017) *Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui*. Chepén – 2017 Universidad Cesar Vallejo – Lima
- Baptista, P. y Hernández, R. y Fernández, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Boas, Franz, (2008) *Textos de Antropología, Cuestiones Fundamentales de Antropología Cultural*. Madrid. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.
- Bernal C. (2000). *Metodología de la Investigación y Economía*. Colombia Bogotá. Editorial Pearson Educación de Colombia. Pág. 262.
- Chiavenato, I. (2000). *Gestión del talento humano, Bogotá, Colombia*. Editorial McGraw Hill.
- De la Torre L. (2016) “*Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca nacional del Perú 2016*”
- Díaz H. (2007) *planificador de la educación, especialista en el estudio y evaluación de políticas educativas recuperado de: https://www.google.com.pe/search?rlz=1C1CHBF_esPE805PE805&nfpr=1&q=autor+hugo+diaz+desempe%C3%B1o+docente+2007+edicion+publicacion+de+su+libro&spell=1&sa=X&ved=0ahUKEwjB26XQ-9PcAhUOrVkkHAl6CkMQBQgjKAA&biw=1034&bih=747*
- Davis, Keith y Newstrom, J. (2000) *Comportamiento humano en el trabajo*. México. McGraw Hill. 10° edición.
- Departamento de Educación de EE. UU (2016) *Proyecto de capacitación y actualización docente denominada: las emociones del docente y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales*
- García, María. (2001) La importancia de la evaluación del desempeño. *Revista proyecciones*.

- Góngora; Nóbile y Reija, (2013) *“Estudio comparativo de la Cultura Organizacional en Unidades de Investigación de la UNLP”* Facultad de Ciencias Económicas Universidad Nacional de La Plata Buenos Aires – Argentina
- González (2016) *“Relación entre la cultura organizacional y el desempeño en instituciones educativas. Evidencia en el municipio de Pereira”* Universidad Nacional de Colombia Facultad de Administración Manizales, Colombia
- Hernández Sampieri R., Fernández C. (2010) *metodología de la investigación*. Editorial Mc Graw Hill. 5ª Edición. México D.F
- Koontz, H., Weihrich, H. (2004). *Administración una perspectiva global*. México. Editorial Mc Graw Hill. 7º edición.
- Educación Para todos y Proyecto Regional de Revisión y Evaluación del progreso de América Latina y el Caribe - EPT/PRELAC, (2007). *Informe Regional de Revisión y Evaluación del progreso de América Latina y el Caribe hacia la educación para todos en el marco del proyecto regional de educación. UNESCO*.
- Farías (2014), *La Cultura Organizacional y su relación con los Factores Psicosociales en el Departamento Administrativo Del Municipio De Quito Zona Quitumbe* Ecuador
- Flores, R. (2003). *Desempeño laboral en educación*. México D.F.: Interamericana Prentice Hall.
- Fernández, M. (2008) *Características del desempeño docente en un perfil ideal*, Buenos Aires, Edic Granica
- Figuroa (2015) *“Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental.”* universidad Rafael Landívar Guatemala de la asunción
- Gutiérrez G, (2006). *La optimización del desempeño y su vinculación con el servicio civil de carrera en las haciendas locales*. Editorial INDETEC

- Mayo, E. (1960) *Human Relations historiography* in: Management & Organizational History
- Ministerio de Educación (2012) *marco del buen desempeño docente aprobada con Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED* al 2016
- Ministerio de Educación (MED, 2016), *Marco del Buen Desempeño Docente, modificado Edit. Océano*
- Ministerio de Educación (2017) *Proyecto Educativo Nacional al 2021*, Consejo nacional de educación.
- Marcone, R. y Martín, N. (2003). *Construcción y validación de un inventario de cultura organizacional educativa*. Oviedo: Universidad de Playa Ancha – Universidad de Oviedo.
- Montenegro, Y. (2003) *Gerencia y Marketing Educativo*. Lima, edic. Universidad Alas Peruanas.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2016) *Medición del desempeño docente en países latinoamericanos*.
- Pacora (2016) “*Cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Red N° 05- Ventanilla, 2015*” de la universidad privada Cesar Vallejo – Lima
- Paraguay (2015) “*Cultura organizacional en el desempeño docente de las instituciones educativas de la red 3, ugel 01, 2014*” Lima
- Parker, M. (2000) *Organizational culture and identity*. London: Sage Publications.
- Pérez, K. (2014) *Influencia de un taller organizativo en el desempeño docente. Tesis magistral*. Universidad Pedro Ruiz Gallo. Chepén
- Pino R. (2018) *Metodología de la investigación. Elaboración de diseños para contrastar hipótesis segunda edición*. EDITORIAL SAN Marcos E. I. R. L. Lima Perú

- Ramos (2016) “*Cultura organizacional en el desempeño docente en centros de educación técnicos productivos públicos de la UGEL 2, 2016*” de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo – lima
- Rivera, M. (2001). *Cultura organizacional una nueva perspectiva*. Madrid: Paidós Ibérica
- Robbins, S.P., y Coulter, M. (2000). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10a. ed. México: Pearson Educación.
- Rojas Y Távara (2017) *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad Marcelino Champagnat* Lima
- Stephen, Robbins y Timothy, J. (2013) .*Comportamiento Organizacional*. México. Editorial Pearson Educación. Décimo quinta edición.
- Ubillus (2015) *Cultura organizacional y desempeño laboral en las Instituciones Educativas de los Asentamientos Humanos de Los Olivos – ugel 02 – 2014*.
- Valdés, H. (2000). Evaluación del Desempeño Docente. *Revista Praxis*. México D.F.: OEI.
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Vásquez, H. (2009). Evaluación del desempeño docente. *Revista Praxis*. México D.F.: OEI

Anexos

Matriz de consistência

Título: Cultura organizacional y desempeño docente, de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018

Autor: Pedro Ruberto Ticona Condori

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018? Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre relaciones humanas y el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018? ¿Cuál es la relación entre compromiso institucional y el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018? ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018? ¿Cuál es la relación entre organización y el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018?	Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018 Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre relaciones humanas y el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018 Determinar la relación que existe entre el compromiso institucional y el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018 Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018 Determinar la relación que existe entre la organización y el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018	Hipótesis general: La cultura organizacional existe relación con el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018 Hipótesis específicas: Relaciones humanas existe relación con el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018 Compromiso institucional existe relación con el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018 Satisfacción laboral existe relación con el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018 Organización existe relación con el desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018	Variable 1: cultura organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Relaciones humanas	-Se integra en el grupo -Desarrolla actividades escolares -Se organiza en grupo -Es tolerante con sus compañeros	1 al 8	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	Malo [32-74] Regular [75- 117] Bueno [118- 160]
			Compromiso institucional	-Promueve la cooperación -Cumple con sus objetivos -Respetas los horarios establecidos -Participa en la institución	9 al 16	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	Malo [32-74] Regular [75- 117] Bueno [118- 160]
			Satisfacción laboral	-Demuestra satisfacción en su labor -Evidencia agrado en el trabajo -Promueve el trabajo cooperativo -Demuestra actitud laboral	17 al 24	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	Malo [32-74] Regular [75- 117] Bueno [118- 160]
			Organización	-Coordina asertivamente con sus pares -Promueve la cooperación en bien de la institución -Fomenta metas con objetividad -Se integra al equipo de trabajo	25 al 32	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	Malo [32-74] Regular [75- 117] Bueno [118- 160]
			Variable 2: desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-Considera y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos -Planifica con coherencia estrategias aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes	1 al 6	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	Malo [24-55] Regular [56-87] Bueno [88-120]
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	-Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad -Utiliza estrategias y recursos pertinentes, para que los estudiantes aprendan de manera reflexiva	7 al 12	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	Malo [24-55] Regular [56-87] Bueno [88-120]
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	-Participa activamente en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora de PEI -Se relaciona, con corresponsabilidad con sus estudiantes y la comunidad	13 al 18	Nunca (1), Casi nunca (2),	Malo [24-55] Regular [56-87]

			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	-Desarrolla actividades de aprendizaje, para afirmar su profesión docente. -Ejerce su profesión desde una ética en valores y respeto de los derechos fundamentales de las personas	19 al 24	A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	Bueno [88-120]
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
PARADIGMA: Positivismo ENFOQUE: Cuantitativo METODO: Hipotético deductivo TIPO: Básica NIVEL: correlaciona DISEÑO: No experimental transversal	Población: Estará conformada por () docentes de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018 Muestra: Estará conformada por () docentes de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho 2018 Tipo de muestreo: Tamaño de muestra:	Variable 1: cultura organizacional Técnicas: encuesta Instrumentos: Cuestionarios sobre la Cultura organizacional y desempeño docente		DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman: $r_s=1-\frac{6 \sum d^2}{n(n^2-1)}$ r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos (X menos Y) n = Número de datos			
		Variable 2: Desempeño docente Técnicas: cuestionario Instrumentos: Cuestionarios sobre la cultura organizacional y desempeño docente					

Anexo 02: Instrumentos

Cuestionario de cultura organizacional

Estimado DOCENTE, el presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información de cultura organizacional, a continuación, le solicitamos que marque una sola alternativa en cada uno de los ítems. Este cuestionario es de carácter anónimo y confiable y que nadie tendrá conocimiento de su respuesta ya que solo servirán para la investigación.

Valoración de cada ítem.

.Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Variable: Cultura organizacional					
Relaciones humanas	VALORACION				
	1	2	3	4	5
1. Elaboro trabajos coordinando con los docentes de mi área curricular					
2. Organizo el trabajo asignado, con los demás docentes.					
3. Desarrollo educativas actividades manteniendo el respeto y la opinión de los demás colegas					
4. Coordino con mis colegas sobre las actividades pedagógicas a realizar en mi institución educativa.					
5. Acepto trabajar en armonía con los miembros de mi institución educativa					
6. Aporto ideas para realizar el trabajo en mi institución educativa					
7. Muestro tolerancia cuando con los miembros de mi institución educativa					
8. Me siento a gusto cuando comparto trabajos en grupo					
Compromiso institucional	1	2	3	4	5
9.. Promuevo la organización y unidad de mi institución educativo					
10. Busco cooperación con mis colegas para buen desempeño					
11 Evito la improvisación en las actividades planificadas en la institución					

12.. Cumpla con objetividad las actividades programadas					
13 planifico mi trabajo para cumplir horarios establecidos					
14. Respeto los horarios de clases					
15. Participo en las actividades manteniendo la tolerancia y la opinión de los demás integrantes					
16. Participo en forma activa en el trabajo que se me ha asignado en mi institución					
Satisfacción laboral	1	2	3	4	5
17. Me satisfizo la labor que realizo en la Institución Educativa como docente					
18. Me siento bien cuando los estudiantes alcanzan sus objetivos.					
19. Me siento satisfecho en mi labor docente por mi esfuerzo realizado durante el proceso de enseñanza.					
20. Me agrada trabajar en armonía con mis pares y estudiantes.					
21. Fomento el trabajo participativo respetando criterios organizativos de la institución					
22. Promuevo trabajo voluntario de mis pares en mejora de mi institución.					
23. Demuestro actitud positiva en el manejo adecuadamente los problemas que se presentan.					
24. Comparto actitud participativa en la solución de problemas.					
Organización	1	2	3	4	5
25. Participo asertivamente en el logro de objetivos programados.					
26. Afirmino mi compromiso con mi institución.					
27. Promuevo el trabajo conjunto directivos y docentes de la institución					
28. Busco cooperación a instituciones del Estado para mejora de la institución					
29. Promuevo compromiso y cumplimientos de las metas propuestas.					
30. Fomento y activo metas para cumplir los objetivos en la institución					
31. Propicio trabajo en equipo para mejorar desarrollo de las actividades pedagógicas					
32. Coordino con mis colegas acerca de las actividades pedagógicas					

Cuestionario de desempeño docente

Estimado DOCENTE, el presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información del desempeño docente, a continuación, le solicitamos que marque una sola alternativa en cada uno de los ítems. Este cuestionario es de carácter anónimo y confiable y que nadie tendrá conocimiento de su respuesta ya que solo servirán para la investigación.

Valoración de cada ítem.

. Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Variable: desempeño docente	valoración				
	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
	1	2	3	4	5
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
1. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes en la planificación curricular					
2. Considera el nivel de conocimiento y necesidades de los estudiantes en su planificación curricular					
3. Planifica puntual sus sesiones de aprendizaje					
4. Planifica estrategias de enseñanza con coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes					
5. Se capacita en nuevas estrategias para que sus estudiantes mejoren en su aprendizaje					
6.. Planifica estrategias de los procesos pedagógicos de manera pertinente que quiere lograr en sus estudiantes					
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
7. Crea clima propicio para el aprendizaje de los estudiantes					
8 considera la convivencia democrática en su ejecución curricular					
9. Valora la diversidad cultural en su ejecución curricular.					
10. Utiliza estrategias y recursos pertinentes,					

para que los estudiantes aprendan de manera reflexiva					
11. Usa estrategias pertinentes para que los estudiantes valoren de manera crítica					
12. Considera estrategias afectivas para que sus estudiantes valoren lo aprendido					
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
13. Participa activamente con actitud democrática, y colabora, en la gestión de la escuela					
14. Propicia actitud democrática, y colabora, en la mejora para generar aprendizajes de calidad					
15. Contribuye a la construcción de PEI en institución donde labora					
16. Fomenta respeto, colaboración y corresponsabilidad en la comunidad Educativo.					
17. Participa activamente con las instituciones del Estado por el bien de su institución donde labora.					
18. Gestiona donaciones en la sociedad civil para su institución educativa.					
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
19. Se esfuerza por mejorar su desempeño para contribuir en la calidad educativa					
20. Reflexiona sobre su aporte poniendo práctica y su experiencia con responsabilidad profesional					
21. Reflexiona sobre su aporte poniendo práctica y su experiencia con responsabilidad profesional					
22. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas					
23. Busca mejorar constantemente su compromiso profesional en la labor docente					
24. Considera que su profesión docente es función social en bien de la comunidad					

Anexo 4

Confiabilidad del instrumento cuestionario de cultura organizacional

		PUNTUACION																															
N°	DOCENTES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
1	Docente 1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	2	2	3	2	2	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2
2	Docente 2	1	4	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	1	2	4	2	2	3
3	Docente 3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	Docente 4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
5	Docente 5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5
6	Docente 6	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	2	2	3	2	2	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2
7	Docente 7	1	4	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	1	2	4	2	2	3
8	Docente 8	1	2	2	1	3	4	2	2	3	4	4	3	2	2	3	1	4	3	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	3	2	2
9	Docente 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
10	Docente 10	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5
11	Docente 11	4	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	1	2	4	2	2	3	2
12	Docente 12	2	2	1	3	4	2	2	3	4	4	3	2	2	3	1	4	3	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	3	2	2	3
13	Docente 13	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
14	Docente 14	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
15	Docente 15	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3
16	Docente 16	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	2	2	3	2	2	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2
17	Docente 17	1	4	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	1	2	4	2	2	3
18	Docente 18	1	2	2	1	3	4	2	2	3	4	4	3	2	2	3	1	4	3	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	3	2	2
19	Docente 19	3	4	3	4	3	5	3	4	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
20	Docente 20	1	4	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	1	2	4	2	2	3
	TOTAL																																
	VARIANZA																																
	INDIVIDUAL																																

Confiabilidad de
instrumentos I instrumento cuestionario Desempeño docente

		PUNTUACION																							
N°	DOCENTES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	Docente 1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	1	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2
2	Docente 2	3	2	3	2	2	2	4	2	3	3	2	1	2	1	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4
3	Docente 3	4	4	5	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	1	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4
4	Docente 4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	2	3	2
5	Docente 5	3	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3
6	Docente 6	3	2	2	4	4	3	2	1	1	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	2
7	Docente 7	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2
8	Docente 8	3	3	4	4	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
9	Docente 9	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	Docente 10	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
11	Docente 11	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3
12	Docente 12	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	2
13	Docente 13	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3
14	Docente 14	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	4	2	2	2	5	2	3	4	3	2	2	2
15	Docente 15	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
16	Docente 16	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	Docente 17	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
18	Docente 18	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3
19	Docente 19	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1
20	Docente 20	3	3	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3

DATA: DIMENCION DE CULTURA ORGANIZACIONAL																																											
Dimensiones: Relaciones humanas										Compromiso institucional										Satisfacción laboral										Organización													
Relaciones humanas										40											40											40						40					
I.E. 1	1	2	3	4	5	6	7	8	ST	9	10	11	12	13	14	15	16	ST	17	18	19	20	21	22	23	24	ST	25	26	27	28	29	30	31	32	ST	T	NIVEL					
Docente 1	2	2	3	3	2	3	3	4	22	2	2	3	3	2	2	3	4	21	1	3	2	3	2	3	4	2	20	4	4	3	2	3	2	3	2	22	85	Regular	Docente 1				
Docente 2	1	2	2	3	3	3	3	3	20	3	2	2	3	3	4	2	1	20	3	3	4	4	2	2	3	3	26	3	3	3	2	3	2	1	3	20	86	Regular	Docente 2				
Docente 3	2	3	4	3	4	3	3	3	25	3	3	4	3	4	3	3	3	26	3	3	4	4	4	4	4	3	29	4	3	3	3	2	4	2	3	24	104	Regular	Docente 3				
Docente 4	2	3	2	4	2	3	2	3	22	2	3	2	3	3	2	1	3	19	2	3	2	3	2	3	2	2	19	4	3	3	2	3	3	4	4	26	86	Regular	Docente 4				
Docente 1	3	2	3	4	4	4	3	3	26	5	3	3	3	2	2	4	4	26	5	4	4	4	3	3	3	3	29	4	2	4	3	3	3	2	2	23	104	Bueno	Docente 5				
Docente 2	4	4	4	3	4	3	5	4	31	5	3	4	3	4	3	4	4	30	4	4	5	4	3	4	4	5	33	3	3	4	4	4	4	4	2	28	122	Bueno	Docente 6				
Docente 3	2	3	2	3	2	1	2	2	17	3	4	3	4	4	2	4	4	28	1	3	2	2	3	3	4	4	22	2	2	3	3	2	3	3	3	21	88	Regular	Docente 7				
Docente 4	3	3	3	3	4	3	4	5	28	3	4	4	4	4	4	4	3	30	3	3	2	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	4	3	3	29	115	Regular	Docente 8				
Docente 5	5	4	5	3	4	4	3	5	33	4	5	4	3	4	5	4	5	34	4	4	4	5	4	5	4	5	35	5	4	4	3	5	4	5	5	35	137	Bueno	Docente 9				
Docente 6	4	4	4	5	3	4	3	3	30	4	4	4	4	3	3	5	3	30	4	4	4	4	3	3	3	5	30	3	3	3	3	4	4	3	5	28	118	Bueno	Docente 10				
Docente 7	4	4	4	3	5	4	4	3	31	4	4	3	4	4	3	4	5	31	4	3	3	3	5	4	4	4	30	4	3	2	3	3	4	3	3	25	117	Regular	Docente 11				
Docente 8	2	3	2	3	4	3	2	4	23	2	3	3	2	1	2	3	4	20	2	2	3	4	4	2	4	2	23	3	3	4	4	4	2	4	2	26	92	Regular	Docente 12				
Docente 1	5	5	5	4	4	4	3	5	35	4	4	3	4	4	3	4	4	30	3	4	3	4	5	2	4	5	30	4	4	4	3	3	3	4	5	30	125	Bueno	Docente 13				
Docente 2	4	3	3	4	4	3	3	3	27	3	3	3	2	2	4	3	3	23	3	2	3	4	2	4	3	3	24	3	4	3	2	2	4	3	4	25	99	Malo	Docente 14				
Docente 3	4	4	4	5	3	4	4	3	31	5	4	4	4	3	4	3	4	31	3	3	4	5	4	3	4	5	31	4	2	3	4	3	3	4	2	25	118	Bueno	Docente 15				
Docente 4	5	3	3	3	4	3	3	4	28	4	4	4	4	5	3	5	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	3	5	4	5	3	4	4	33	126	Bueno	Docente 16				
Docente 5	4	4	4	3	3	3	4	4	29	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3	3	3	4	4	4	4	3	28	2	3	3	3	3	3	4	4	25	111	Regular	Docente 17				
Docente 6	4	3	3	5	5	4	5	4	33	4	4	4	3	4	4	3	4	30	4	5	4	5	5	4	4	4	35	3	5	4	5	4	4	4	3	32	130	Bueno	Docente 18				
Docente 7	1	2	3	1	2	3	1	3	16	1	2	3	1	2	2	3	1	16	3	1	2	2	1	2	2	3	16	2	3	2	3	3	1	1	18	66	Malo	Docente 19					
Docente 8	4	4	4	3	3	3	4	4	29	2	3	3	4	4	4	4	4	28	4	3	3	4	4	4	4	3	29	2	3	3	3	3	3	4	4	25	111	Regular	Docente 20				
Docente 9	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	3	3	2	2	4	3	3	23	4	3	3	3	2	3	3	3	24	2	2	3	2	2	2	2	2	17	89	Malo	Docente 21				

Docente 10	4	4	4	3	3	3	4	4	29	4	3	3	4	4	4	4	4	30	3	3	3	4	4	4	4	3	28	3	3	3	3	3	3	4	4	26	113	Regular	Docente 22
Docente 11	5	5	5	4	4	3	5	5	36	4	4	3	5	3	5	5	4	33	3	4	4	4	5	2	5	3	30	4	4	4	3	3	3	5	5	31	130	Bueno	Docente 23
docente 12	4	4	3	3	4	3	4	3	28	3	3	3	4	2	4	3	3	25	4	2	4	4	2	4	3	3	26	4	2	3	2	2	2	2	2	19	98	Malo	Docente 24
Docente 13	3	5	5	4	4	4	3	5	33	5	4	5	3	5	4	5	4	35	4	4	4	4	5	2	5	3	31	5	4	4	3	3	3	5	4	31	130	Bueno	Docente 25
Docente 14	4	4	4	3	3	3	4	2	27	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	3	2	4	4	4	4	3	27	2	3	2	3	3	3	4	2	22	102	Regular	Docente 26
Docente 15	4	4	4	3	3	3	4	4	29	3	3	3	4	4	4	4	2	27	3	3	3	4	4	4	4	3	28	2	3	3	3	3	3	4	3	24	108	Regular	Docente 27
Docente 16	3	3	2	2	3	3	2	3	21	4	4	2	4	3	1	2	2	22	3	2	1	2	3	4	2	3	20	2	4	4	3	3	3	5	5	29	92	Regular	Docente 28
Docente 17	4	4	3	4	4	4	3	4	30	4	4	4	3	4	5	3	4	31	4	4	4	4	3	2	5	3	29	5	4	4	3	4	3	3	5	31	121	Bueno	Docente 29
Docente 18	5	4	4	3	3	3	4	4	30	3	3	3	4	4	4	4	2	27	3	3	3	4	4	4	4	3	28	2	3	3	3	3	3	4	4	25	110	Regular	Docente 30
Docente 19	3	4	5	4	4	4	3	4	31	3	4	5	4	3	3	5	4	31	5	4	4	4	5	2	5	3	32	4	5	4	3	3	3	5	5	32	126	Bueno	Docente 31
Docente 20	4	4	4	3	3	3	4	4	29	4	3	3	4	4	4	4	4	30	3	3	3	4	4	4	4	3	28	2	3	3	3	3	3	4	4	25	112	Regular	Docente 32
docente 21	4	4	3	4	4	3	3	5	30	4	5	4	5	5	4	3	4	34	3	4	4	5	5	2	4	3	30	5	4	4	3	3	3	5	5	32	126	Bueno	Docente 33
Docente 22	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	3	3	2	2	4	3	3	23	4	3	3	3	2	3	3	3	24	2	2	3	2	2	2	2	2	17	89	Malo	Docente 34
Docente 23	3	4	4	3	3	3	4	4	28	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3	3	3	4	4	4	4	3	28	2	3	3	3	3	3	4	4	25	110	Regular	Docente 35
Docente 24	4	2	4	3	3	3	4	4	27	4	3	3	4	4	4	4	3	29	3	3	3	4	4	4	4	4	29	2	3	3	3	3	3	4	4	25	110	Regular	Docente 36
Docente 25	4	4	3	4	4	3	5	3	30	4	4	5	3	3	5	4	4	32	3	4	4	4	5	2	5	3	30	4	4	5	3	3	3	5	5	32	124	Bueno	Docente 37
Docente 26	4	3	4	3	3	3	4	4	28	2	3	3	4	3	4	4	3	26	5	3	3	4	4	3	4	3	29	2	3	3	3	3	3	4	2	23	106	Regular	Docente 38
Docente 27	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	3	3	2	2	0	3	3	19	3	2	3	4	2	4	3	3	24	2	3	3	2	4	2	4	2	22	90	Malo	Docente 39
Docente 1	4	4	4	3	3	3	4	4	29	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3	3	4	4	4	4	4	3	29	2	3	3	3	3	3	4	4	25	112	Regular	Docente 40
Docente 2	4	2	4	3	3	3	4	4	27	4	3	3	4	4	4	4	4	30	3	3	3	4	4	4	4	4	29	2	3	3	3	3	3	3	4	24	110	Regular	Docente 41
Docente 3	4	4	4	3	3	3	4	4	29	4	3	3	4	4	4	4	4	30	3	3	3	4	4	4	4	3	28	3	3	3	3	3	3	4	4	26	113	Regular	Docente 42
Docente 4	4	4	4	3	3	3	4	2	27	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	3	2	4	4	4	4	3	27	2	3	2	3	3	3	4	2	22	102	Regular	Docente 43
Docente 5	4	4	4	3	3	3	4	4	29	3	3	3	4	4	4	4	2	27	3	3	3	4	4	4	4	3	28	2	3	3	3	3	3	4	3	24	108	Regular	Docente 44
Docente 6	3	3	2	2	3	3	2	3	21	4	4	2	4	3	1	2	2	22	3	2	1	2	3	4	2	3	20	2	4	4	3	3	3	5	5	29	92	Regular	Docente 45
Docente 7	4	4	4	3	3	3	4	2	27	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3	3	3	4	4	4	4	3	28	2	3	3	3	3	3	4	2	23	107	Regular	Docente 46
Docente 8	4	4	4	3	3	3	4	4	29	3	3	3	4	4	4	4	2	27	3	3	3	4	4	4	4	3	28	2	3	3	3	3	3	4	3	24	108	Regular	Docente 47
Docente 9	3	4	5	4	4	3	4	5	32	4	4	5	3	3	5	5	4	33	3	4	4	4	5	2	5	3	30	2	4	4	3	3	3	5	5	29	124	Bueno	Docente 48
Docente 10	5	5	5	4	4	5	3	5	36	4	4	5	4	5	4	5	4	35	4	4	4	4	5	2	5	3	31	5	4	4	3	4	3	5	5	33	135	Bueno	Docente 49

Docente 11	3	4	4	3	3	3	4	4	28	3	3	3	4	4	4	4	2	27	3	3	3	4	4	4	4	3	28	2	3	3	3	3	3	4	4	25	108	Regular	Docente 50
docente 12	3	3	5	4	4	4	3	5	31	3	4	5	4	5	3	5	4	33	5	4	4	4	5	2	5	3	32	4	5	4	3	3	3	5	5	32	128	Bueno	Docente 51
Docente 13	4	4	4	3	3	3	4	4	29	4	3	3	4	4	4	4	4	30	3	3	3	4	4	4	4	3	28	2	3	3	3	3	3	4	4	25	112	Regular	Docente 52
Docente 14	4	4	3	4	4	4	3	3	29	4	5	4	3	3	3	3	4	29	3	4	4	4	3	2	4	3	27	3	4	4	3	3	3	3	5	28	113	Bueno	Docente 53
Docente 15	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	3	3	2	2	0	3	3	19	3	2	3	4	2	4	3	3	24	2	3	3	2	4	2	4	2	22	90	Malo	Docente 54
Docente 16	4	4	4	3	3	3	4	4	29	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3	3	4	4	4	4	4	3	29	2	3	3	3	3	3	4	4	25	112	Regular	Docente 55
Docente 17	4	2	4	3	3	3	4	4	27	4	3	3	4	4	4	4	4	30	3	3	3	4	4	4	4	4	29	2	3	3	3	3	3	3	4	24	110	Regular	Docente 56
Docente 18	4	3	4	4	4	5	3	3	30	4	4	5	3	5	4	5	4	34	3	5	4	4	5	2	5	3	31	4	4	5	3	3	3	5	5	32	127	Bueno	Docente 57
Docente 19	4	4	4	3	3	3	4	4	29	2	3	3	4	4	4	4	4	28	4	3	3	4	4	4	4	3	29	2	3	3	3	3	3	4	4	25	111	Regular	Docente 58
Docente 20	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	3	3	2	2	4	3	3	23	4	3	3	3	2	3	3	3	24	2	2	3	2	2	2	2	2	17	89	Malo	Docente 59
Docente 1	3	4	4	3	3	3	4	4	28	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3	3	3	4	4	4	4	3	28	2	3	3	3	3	3	4	4	25	110	Regular	Docente 60
Docente 2	4	3	4	3	3	3	3	4	27	4	4	4	4	5	3	5	5	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	5	4	4	4	37	130	Bueno	Docente 61
Docente 3	4	4	4	3	3	3	4	4	29	3	3	3	3	4	3	4	4	27	3	3	3	4	4	4	4	3	28	2	3	3	3	3	3	2	4	23	107	Regular	Docente 62
Docente 4	3	4	3	5	3	4	5	4	31	4	4	3	4	4	4	4	4	31	5	4	5	4	5	4	4	4	35	4	5	4	5	3	5	5	3	34	131	Bueno	Docente 63
Docente 5	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	3	3	2	2	0	3	3	19	3	2	3	4	2	2	3	3	23	2	3	3	2	4	2	4	2	22	88	Malo	Docente 64
Docente 6	4	4	4	3	3	3	4	4	29	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3	3	4	4	4	4	4	3	29	2	3	3	3	3	3	4	4	25	112	Regular	Docente 65
Docente 7	4	2	4	3	3	3	4	4	27	4	3	3	4	4	4	4	4	30	3	3	3	4	4	4	4	4	29	2	3	3	3	3	3	3	4	24	110	Regular	Docente 66
Docente 8	4	4	4	3	3	3	4	4	29	4	3	3	4	4	4	4	4	30	3	3	3	4	4	4	4	3	28	3	3	3	3	3	3	4	4	26	113	Regular	Docente 67
Docente 9	3	3	5	4	4	3	4	5	31	4	4	5	5	3	4	3	4	32	3	4	4	4	5	2	5	3	30	4	2	4	2	3	3	2	5	25	118	Bueno	Docente 68
Docente 10	3	4	3	3	4	3	4	3	27	3	3	3	2	2	4	3	3	23	3	2	4	4	2	4	3	3	25	3	2	3	2	2	2	2	2	18	93	Malo	Docente 69
Docente 11	3	2	3	4	4	5	3	5	29	5	4	4	5	4	5	4	4	35	4	3	4	3	5	2	5	3	29	5	4	4	3	3	3	3	4	29	122	Bueno	Docente 70
docente 12	4	4	4	3	3	3	4	2	27	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3	3	3	4	4	4	4	3	28	2	3	3	3	3	3	4	2	23	107	Regular	Docente 71
Docente 13	4	4	4	3	3	3	4	4	29	3	3	3	4	4	4	4	2	27	3	3	3	4	4	4	4	3	28	2	3	3	3	3	3	4	3	24	108	Regular	Docente 72
Docente 14	3	5	4	4	4	4	3	5	32	4	4	3	3	3	2	4	4	27	3	4	3	4	3	2	5	3	27	2	2	4	3	2	3	2	5	23	109	Bueno	Docente 73
Docente 15	5	3	3	4	4	3	4	4	30	4	4	3	3	4	3	3	4	28	4	3	4	4	5	2	5	3	30	3	4	4	3	3	3	3	4	27	115	Bueno	Docente 74
Docente 16	3	4	4	3	3	3	4	4	28	3	3	3	4	3	4	4	2	26	3	3	3	4	4	3	4	3	27	2	3	3	3	3	3	4	4	25	106	Regular	Docente 75
Docente 17	3	3	2	4	4	5	3	4	28	3	4	3	4	3	4	5	4	30	4	4	4	3	5	2	5	3	30	4	4	4	3	3	3	2	5	28	116	Bueno	Docente 76
Docente 1	3	5	3	4	4	3	4	5	31	4	4	3	5	4	3	5	4	32	3	4	4	4	5	2	5	5	32	4	5	4	3	3	3	4	5	31	126	Bueno	Docente 77

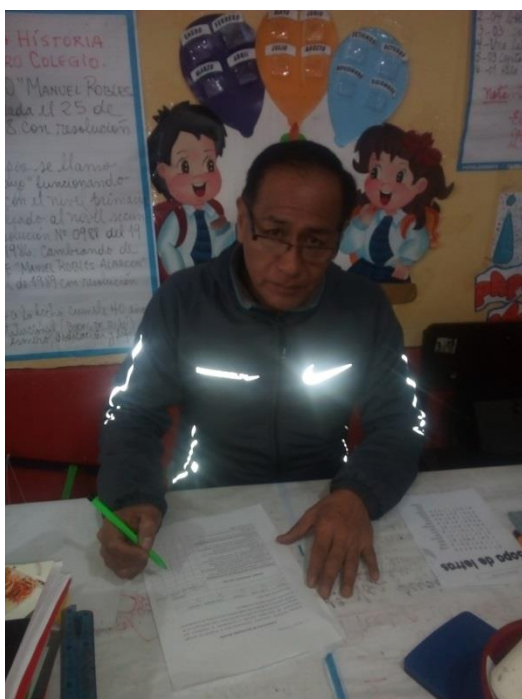
Docente 2	4	4	4	3	3	3	4	4	29	2	3	3	4	4	4	4	4	28	4	3	3	4	4	4	4	3	29	2	3	3	3	3	3	4	4	25	111	Regular	Docente 78
Docente 3	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	3	3	2	2	4	3	3	23	4	3	3	3	2	3	3	3	24	2	2	3	2	2	2	2	2	17	89	Malo	Docente 79
Docente 4	3	4	4	3	3	3	4	4	28	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3	3	3	4	4	4	4	3	28	2	3	3	3	3	3	4	4	25	110	Regular	Docente 80
Docente 5	4	4	4	3	3	3	4	4	29	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3	3	3	4	4	4	4	3	28	2	3	3	3	3	3	4	4	25	111	Regular	Docente 81
Docente 6	3	5	4	4	4	5	3	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	3	4	4	4	32	5	4	4	4	5	4	3	3	32	128	Bueno	Docente 82
Docente 7	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	3	3	2	2	0	3	3	19	3	2	3	4	2	2	3	3	23	2	3	3	2	4	2	4	2	22	88	Malo	Docente 83
Docente 8	4	4	4	3	3	3	4	4	29	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3	3	4	4	4	4	4	3	29	2	3	3	3	3	3	4	4	25	112	Regular	Docente 84
Docente 9	4	2	4	3	3	3	4	4	27	4	3	3	4	4	4	4	4	30	3	3	3	4	4	4	4	4	29	2	3	3	3	3	3	3	4	24	110	Regular	Docente 85
Docente 10	4	4	4	3	3	3	4	4	29	4	3	3	4	4	4	4	4	30	3	3	3	4	4	3	4	3	27	3	3	3	3	3	3	4	4	26	112	Regular	Docente 86
Docente 11	5	4	3	4	4	4	3	3	30	4	4	3	5	3	3	5	4	31	3	4	4	4	5	2	5	3	30	4	4	4	3	3	3	5	4	30	121	Bueno	Docente 87
docente 12	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	3	3	2	2	0	3	3	19	3	2	3	4	2	2	3	3	23	2	3	3	2	4	2	4	2	22	88	Malo	Docente 88
Docente 13	4	4	4	3	3	3	4	4	29	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3	3	4	4	4	4	4	3	29	2	3	3	3	3	3	4	4	25	112	Regular	Docente 89
Docente 14	4	4	4	3	3	3	4	2	27	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3	3	3	4	4	4	4	3	28	2	3	3	2	3	2	3	3	21	105	Regular	Docente 90
Docente 15	4	4	4	3	3	3	4	4	29	3	3	3	4	4	4	4	2	27	3	3	3	5	4	4	4	3	29	2	3	3	3	3	3	4	3	24	109	Regular	Docente 91
Docente 16	3	3	4	4	4	5	3	3	29	4	4	3	5	3	3	5	4	31	3	4	3	4	5	2	5	3	29	2	4	4	3	3	3	5	5	29	118	Bueno	Docente 92
Docente 17	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	3	3	2	2	4	3	3	23	4	3	3	3	2	3	3	3	24	2	2	3	2	2	2	2	2	17	89	Malo	Docente 93
Docente 18	3	4	4	3	3	3	4	4	28	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3	3	3	4	4	4	4	3	28	2	3	3	3	3	3	4	4	25	110	Regular	Docente 94
Docente 19	3	5	4	4	4	4	4	3	31	3	4	3	3	5	4	4	4	30	5	4	4	4	3	2	4	3	29	4	4	4	3	3	3	3	5	29	119	Bueno	Docente 95

DATA: DIMENSION DESEMPEÑO DOCENTE																																	
Dimensiones: Preparación para el aprendje. de los est.								Enseñanza para el							Participación							desarrollo											
PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	ST	7	8	9	10	11	12	ST	13	14	15	16	17	18	ST	19	20	21	22	23	24	ST	T	NIVEL			
Docente 1	4	5	4	4	4	5	26	3	4	5	5	4	4	25	3	3	5	5	5	5	26	5	4	4	5	4	3	25	102	Bueno			Docente 1
Docente 2	3	3	1	2	2	2	13	2	1	3	2	1	2	11	3	3	3	4	4	4	21	2	1	2	2	3	2	12	57	Regular			Docente 2
Docente 3	3	3	3	3	3	2	17	5	5	3	3	3	3	23	3	3	3	3	4	4	20	2	2	3	3	3	3	16	76	Regular			Docente 3
Docente 4	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	4	4	28	107	Bueno			Docente 4
Docente 1	2	3	3	3	4	5	20	3	3	3	4	4	4	21	3	3	3	3	2	3	17	4	3	3	3	3	3	19	77	Regular			Docente 5
Docente 2	5	5	5	4	5	4	28	5	4	5	4	4	4	27	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	5	5	5	27	110	Bueno			Docente 6
Docente 3	3	4	1	3	3	3	17	4	4	3	3	3	4	21	2	2	1	4	4	4	17	3	3	3	4	2	3	18	73	Regular			Docente 7
Docente 4	3	3	1	2	2	2	13	2	1	3	2	1	2	11	3	3	3	4	4	4	21	2	1	2	2	3	2	12	57	Regular			Docente 8
Docente 5	4	3	3	3	4	5	22	3	3	3	2	2	4	17	3	3	3	3	2	3	17	4	3	3	3	3	4	20	76	Regular			Docente 9
Docente 6	3	3	4	4	4	5	23	4	4	5	5	4	3	25	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	4	4	5	25	94	Bueno			Docente 10
Docente 7	3	3	3	3	3	2	17	2	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	4	4	20	5	5	4	3	3	3	23	77	Regular			Docente 11
Docente 8	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	4	4	2	22	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	4	4	28	105	Bueno			Docente 12
Docente 1	4	3	3	3	4	5	22	3	3	3	2	2	4	17	3	3	3	3	2	3	17	4	3	3	3	3	4	20	76	Regular			Docente 13
Docente 2	1	1	4	3	3	3	15	2	2	2	1	3	2	12	3	3	3	3	3	3	12	3	3	2	2	2	3	15	54	Malo			Docente 14
Docente 3	3	4	1	3	3	3	17	3	4	3	3	3	4	17	2	2	2	4	4	4	18	3	3	3	2	2	3	16	68	Regular			Docente 15
Docente 4	3	4	1	3	3	3	17	4	4	3	3	3	4	21	2	2	3	4	4	4	19	3	3	3	4	2	3	18	75	Regular			Docente 16
Docente 5	3	3	1	2	2	2	13	2	1	3	2	1	2	11	3	3	3	4	4	4	21	2	1	2	2	3	2	12	57	Regular			Docente 17
Docente 6	3	3	3	3	3	2	17	2	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	4	4	20	2	2	3	3	1	3	14	68	Regular			Docente 18
Docente 7	3	3	3	3	3	2	17	5	5	3	3	3	3	23	3	3	3	3	4	4	20	2	2	3	3	3	3	16	76	Regular			Docente 19
Docente 8	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	4	4	5	25	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	4	4	28	108	Bueno			Docente 20
Docente 9	1	1	4	3	3	3	15	2	2	2	1	3	2	12	1	3	3	3	3	1	14	3	3	2	2	1	2	13	54	Malo			Docente 21
Docente 10	3	3	3	3	3	2	17	2	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	4	4	20	4	4	5	3	3	3	22	76	Regular			Docente 22

Docente 11	4	3	3	3	4	5	22	3		3	3	2	2	4	17	3		3	3	3	2	3	17	4		3	3	3	3	4	20	76	Regular		Docente 23
docente 12	3	3	3	3	3	4	19	3		4	3	3	3	3	19	3		3	3	3	4	4	20	4		4	3	3	3	3	20	78	Regular		Docente 24
Docente 13	4	5	5	5	5	5	29	4		4	4	4	4	4	24	5		5	4	4	4	4	26	5		5	5	5	4	4	28	107	Bueno		Docente 25
Docente 14	2	2	2	3	2	1	12	2		2	3	3	3	3	14	3		3	1	1	3	3	10	4		3	3	2	2	2	16	52	Malo		Docente 26
Docente 15	4	3	3	3	4	5	22	3		3	3	5	5	4	23	3		3	3	3	2	3	17	4		3	3	3	3	4	20	82	Regular		Docente 27
Docente 16	5	5	5	4	5	4	28	5		5	5	4	4	4	27	5		5	5	5	4	4	28	4		4	4	5	5	5	27	110	Bueno		Docente 28
Docente 17	3	4	1	3	3	3	17	3		3	3	3	3	4	19	2		2	3	4	4	4	19	3		3	3	4	2	3	18	73	Regular		Docente 29
Docente 18	3	4	1	3	3	3	17	3		4	3	3	3	4	17	2		2	2	4	4	4	18	3		3	3	2	2	3	16	68	Regular		Docente 30
Docente 19	3	4	1	3	3	3	17	4		4	3	3	3	4	21	2		2	3	4	4	4	19	3		3	3	4	2	3	18	75	Regular		Docente 31
Docente 20	3	3	1	2	2	2	13	2		1	3	2	1	2	11	3		3	3	2	2	2	15	2		1	2	2	3	2	12	51	Malo		Docente 32
docente 21	3	3	3	3	3	2	17	2		2	3	3	3	3	17	3		3	3	3	4	4	20	2		2	3	3	3	3	16	70	Regular		Docente 33
Docente 22	4	5	5	5	5	5	29	4		4	4	4	4	5	25	5		5	4	4	4	4	26	5		5	5	5	4	4	28	108	Bueno		Docente 34
Docente 23	1	1	4	3	3	3	15	2		2	2	1	3	2	12	3		3	3	3	3	3	12	3		3	2	2	2	3	15	54	Malo		Docente 35
Docente 24	4	5	4	4	4	5	26	3		4	5	5	4	4	25	3		3	5	5	3	5	24	5		4	5	5	4	3	26	101	Bueno		Docente 36
Docente 25	3	3	4	4	4	5	23	4		4	5	5	4	4	26	3		3	3	4	4	4	21	4		4	4	4	4	5	25	95	Bueno		Docente 37
Docente 26	3	3	3	3	3	4	19	2		2	3	3	3	3	17	3		3	3	3	4	4	20	5		5	3	3	3	3	22	78	Regular		Docente 38
Docente 27	3	3	3	3	3	2	17	2		2	3	3	3	3	17	3		3	3	3	4	4	20	2		2	3	3	3	3	16	70	Regular		Docente 39
Docente 1	4	3	3	3	4	5	22	3		3	3	2	2	4	17	3		3	3	3	2	3	17	4		3	3	3	3	4	20	76	Regular		Docente 40
Docente 2	3	3	3	3	3	4	19	2		2	3	3	3	3	17	3		3	3	3	4	4	20	2		2	3	3	3	3	16	72	Regular		Docente 41
Docente 3	3	3	3	3	3	4	19	2		2	3	3	3	3	17	3		3	3	3	4	4	20	2		2	3	3	3	3	16	72	Regular		Docente 42
Docente 4	4	5	5	5	5	5	29	4		4	4	4	4	4	24	5		5	4	4	4	4	26	5		5	5	5	4	4	28	107	Bueno		Docente 43
Docente 5	2	2	2	3	2	1	12	4		2	3	3	3	3	14	3		3	3	4	3	3	15	1		1	3	2	2	2	11	52	Malo		Docente 44
Docente 6	4	3	3	3	4	5	22	3		3	3	5	5	4	23	3		3	3	3	2	3	17	4		3	3	3	3	4	20	82	Regular		Docente 45
Docente 7	5	5	5	4	5	4	28	5		5	5	4	4	4	27	5		5	5	5	4	4	28	4		4	4	5	5	5	27	110	Bueno		Docente 46
Docente 8	3	4	1	3	3	3	17	3		4	3	3	3	4	13	2		2	4	4	4	4	16	3		3	3	2	2	3	16	62	Regular		Docente 47
Docente 9	3	3	3	3	3	2	17	2		2	3	3	3	3	17	3		3	3	3	4	4	20	2		2	3	3	3	3	16	70	Regular		Docente 48
Docente 10	4	3	3	3	4	5	22	3		3	3	2	2	4	17	3		3	3	3	2	3	17	4		3	3	3	3	4	20	76	Regular		Docente 49
Docente 11	3	3	3	3	3	4	19	3		4	3	3	3	3	19	3		3	3	3	4	4	20	4		4	3	3	3	3	20	78	Regular		Docente 50

docente 12	3	3	3	3	3	2	17	2		2	3	3	3	3	17	3		3	3	3	4	4	20	2		2	3	3	3	3	16	70	Regular		Docente 51
Docente 13	4	5	5	5	5	5	29	4		4	4	4	4	5	25	5		5	4	4	4	4	26	5		4	3	5	4	4	25	105	Bueno		Docente 52
Docente 14	1	1	4	3	3	3	15	2		2	2	1	3	2	12	3		3	3	3	3	3	12	3		3	1	1	4	3	15	54	Malo		Docente 53
Docente 15	4	5	4	4	4	5	26	3		4	5	5	4	4	25	3		3	5	5	3	5	24	5		4	5	5	5	5	29	104	Bueno		Docente 54
Docente 16	3	3	4	4	4	5	23	4		4	5	5	4	4	26	3		3	3	4	4	4	21	4		4	4	4	4	5	25	95	Bueno		Docente 55
Docente 17	3	3	3	3	3	4	19	2		2	3	3	3	3	17	3		3	3	3	4	4	20	5		5	3	3	3	3	22	78	Regular		Docente 56
Docente 18	3	3	3	3	3	2	17	2		2	3	3	3	3	17	3		3	3	3	4	4	20	2		2	3	3	3	3	16	70	Regular		Docente 57
Docente 19	4	3	3	3	4	5	22	3		3	3	2	2	4	17	3		3	3	3	2	3	17	4		3	3	3	3	4	20	76	Regular		Docente 58
Docente 20	3	3	3	3	3	4	19	2		2	3	3	3	3	17	3		3	3	3	4	4	20	2		2	3	3	3	3	16	72	Regular		Docente 59
Docente 1	4	3	5	5	4	5	26	3		3	3	2	2	4	17	3		3	3	3	2	3	17	4		3	3	3	3	4	20	80	Regular		Docente 60
Docente 2	5	5	5	4	5	4	28	5		5	5	4	4	4	27	5		5	5	5	4	4	28	4		4	4	5	5	5	27	110	Bueno		Docente 61
Docente 3	3	4	1	3	3	3	17	4		4	3	3	3	4	13	2		2	2	4	4	4	18	3		3	3	2	2	3	16	64	Regular		Docente 62
Docente 4	4	4	4	4	4	4	24	3		4	4	4	4	4	23	4		4	4	4	4	5	25	3		3	5	5	5	5	26	98	Bueno		Docente 63
Docente 5	2	2	2	3	2	1	12	4		2	3	3	3	4	11	3		3	3	4	3	3	15	4		4	3	2	2	2	17	55	Malo		Docente 64
Docente 6	4	3	3	3	4	5	22	3		3	3	5	5	4	23	3		3	3	3	2	3	17	4		3	3	3	3	4	20	82	Regular		Docente 65
Docente 7	3	3	3	3	3	2	17	2		2	3	3	3	3	17	3		3	3	3	4	4	20	2		2	3	3	3	3	16	70	Regular		Docente 66
Docente 8	4	5	5	5	5	5	29	4		4	4	4	4	5	25	5		5	4	4	4	4	26	4		4	4	5	4	4	25	105	Bueno		Docente 67
Docente 9	1	1	4	3	3	3	15	2		2	2	1	3	2	12	5		3	3	3	3	4	12	3		3	3	2	4	3	18	57	Malo		Docente 68
Docente 10	4	3	3	3	4	5	22	3		3	3	2	2	4	17	3		3	3	3	2	3	17	4		3	3	3	3	4	20	76	Regular		Docente 69
Docente 11	3	3	3	3	3	4	19	2		2	3	3	3	3	17	3		3	3	3	4	4	20	2		2	3	3	3	3	16	72	Regular		Docente 70
docente 12	3	3	3	3	3	4	19	2		2	3	3	3	3	17	3		3	3	3	4	4	20	2		2	3	3	3	3	16	72	Regular		Docente 71
Docente 13	4	5	5	5	5	5	29	4		4	4	4	4	4	24	5		5	4	4	4	4	26	5		5	5	5	4	4	28	107	Bueno		Docente 72
Docente 14	2	2	2	3	2	1	12	4		2	3	3	3	4	11	3		3	3	4	3	3	15	4		4	3	2	2	2	17	55	Malo		Docente 73
Docente 15	4	3	3	3	4	5	22	3		3	3	5	5	4	23	3		3	3	3	2	3	17	4		3	3	3	3	4	20	82	Regular		Docente 74
Docente 16	5	5	5	4	5	4	28	5		5	5	4	4	4	27	5		5	5	5	4	4	28	4		4	4	5	5	5	27	110	Bueno		Docente 75
Docente 17	3	4	1	3	3	3	17	3		3	3	3	3	4	19	2		2	4	4	4	4	16	3		3	3	2	2	3	16	68	Regular		Docente 76
Docente 1	4	4	4	4	5	5	26	4		4	4	4	4	5	25	5		5	4	4	4	4	26	5		5	5	5	4	4	28	105	Bueno		Docente 77
Docente 2	2	2	2	3	2	1	12	4		2	3	3	3	3	14	3		3	3	4	3	3	15	4		4	3	2	2	2	17	58	Malo		Docente 78

Docente 3	4	3	3	3	4	5	22	3		3	3	5	5	4	23	3		3	3	3	2	3	17	4		3	3	3	3	4	20	82	Regular		Docente 79
Docente 4	3	3	4	4	4	5	23	4		4	5	5	4	4	26	3		3	3	4	4	4	21	4		4	4	4	4	5	25	95	Bueno		Docente 80
Docente 5	3	3	3	3	3	4	19	2		2	3	3	3	3	17	3		3	3	3	4	4	20	2		2	3	3	3	3	16	72	Regular		Docente 81
Docente 6	2	2	2	3	2	1	12	4		2	3	3	3	3	14	3		3	3	4	3	3	15	1		1	3	2	2	2	11	52	Malo		Docente 82
Docente 7	4	3	3	3	4	5	22	3		3	3	5	5	4	23	3		3	3	3	2	3	17	4		3	3	3	3	4	20	82	Regular		Docente 83
Docente 8	4	3	3	3	4	5	22	3		3	3	5	5	4	23	3		3	3	3	2	3	17	4		3	3	3	3	4	20	82	Regular		Docente 84
Docente 9	5	5	5	4	5	4	28	5		5	5	4	4	4	27	5		5	5	5	4	4	28	4		4	4	5	5	5	27	110	Bueno		Docente 85
Docente 10	3	4	1	3	3	3	17	3		4	3	3	3	4	13	2		2	4	4	4	4	16	3		3	3	2	2	3	16	62	Regular		Docente 86
Docente 11	4	5	5	5	5	5	29	4		4	4	4	4	4	24	5		5	4	4	4	4	26	5		5	5	5	4	4	28	107	Bueno		Docente 87
docente 12	2	2	2	3	2	1	12	4		2	3	3	3	4	11	3		3	3	4	3	3	15	4		4	3	2	2	2	17	55	Malo		Docente 88
Docente 13	4	3	3	3	4	5	22	3		3	3	5	5	4	23	3		3	3	3	2	3	17	4		3	3	3	3	4	20	82	Regular		Docente 89
Docente 14	3	3	3	3	3	2	17	2		2	3	3	3	3	17	3		3	3	3	4	4	20	2		2	3	3	3	3	16	70	Regular		Docente 90
Docente 15	4	3	3	3	4	5	22	3		3	3	2	2	4	17	3		3	3	3	2	3	17	4		3	3	3	3	4	20	76	Regular		Docente 91
Docente 16	3	3	3	3	3	4	19	2		2	3	3	3	3	17	3		3	3	3	4	4	20	2		2	3	3	3	3	16	72	Regular		Docente 92
Docente 17	4	3	5	5	4	5	26	3		3	3	2	2	4	17	3		3	3	3	2	3	17	4		3	3	3	3	4	20	80	Regular		Docente 93
Docente 18	3	3	4	4	4	5	23	4		4	5	5	4	4	26	3		3	3	4	4	4	21	4		4	4	4	4	5	25	95	Bueno		Docente 94
Docente 19	4	4	3	3	3	4	21	3		2	4	3	4	3	17	3		3	3	3	4	4	20	5		5	3	3	3	3	22	80	Regular		Docente 95





Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Francis Esmeralda Ibargüen Cueva**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“Cultura organizacional y desempeño docente de primaria en la Red N°10, San Juan de Lurigancho, 2018”** del estudiante **Pedro Ruberto Ticona Condori**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 26 de setiembre de 2018

Firma

Francis Esmeralda Ibargüen Cueva

DNI: 09637865

feedback studio Cultura organizacional y desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho, 2018

2 de 10

Resumen de coincidencias

23 %

Se están usando fuentes externas

Ver Fuentes en página Final

Coincidencias

1	introducción a universidad	8 %
2	documental de la red	1 %
3	www.plataformacion.com	1 %
4	recursos para el aula	1 %
5	www.amplia.org	1 %
6	diaplay.com	1 %
7	www.buchados.com	1 %
8	el-sentido.com	<1 %
9	www.clubescayos.com	<1 %
10	el-sentido.com	<1 %
11	www.buchados.com	<1 %

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Cultura organizacional y desempeño docente de primaria en la Red N° 10, San Juan de Lurigancho, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación con mención en Docencia y gestión educativa

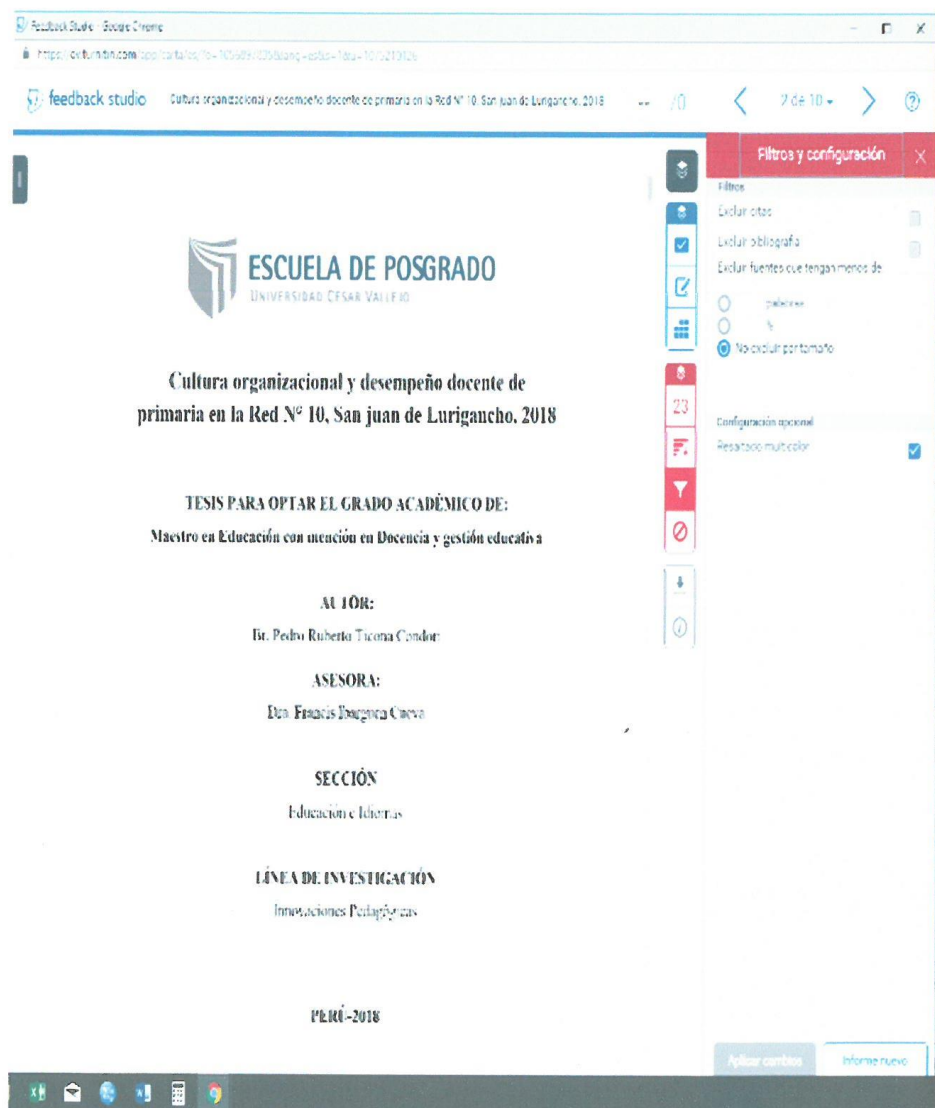
AUTOR:
Bé, Pedro Roberto Ticona Córdova

ASESORA:
Dra. Francis Ibarra Cueva

SECCIÓN
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Innovaciones Pedagógicas

PERÚ-2018





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Ticona Condori Pedro Roberto
D.N.I. : 10576897
Domicilio : 172. 46. 1st. 02. proyectos. Especial. 7. 5.52
Teléfono : Fijo : 388.6215 Móvil 992267497
E-mail : pedrofalklore@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

☐ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

Grado :

Mención :

☐ Doctorado

Maestro
Maestría en Educación con mención en
docencia y Gestión Educativa.

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Ticona Condori Pedro Roberto

Título de la tesis:

Cultura Organizacional y Desempeño docente de
primaria en la I.E.D. N° 10, San Juan de Lurigancho 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

☒
☐

Firma :

Fecha :

05.02.2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Ticona Condoxi Pedro Roberto.

INFORME TITULADO:

Cultura Organizacional y desempeño docente de primaria
en la red N° 10, San Juan de Lorigancho 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO en EDUCACIÓN CON MENCIÓN DE DOCENCIA Y GESTIÓN E.

SUSTENTADO EN FECHA: 18 de octubre de 2018

NOTA O MENCIÓN:

Aprobado por mayoría.



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN